

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» с.ГОЛУБОВКА
ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
(МКОУ ООШ с.Голубовка)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МКОУ ООШ с.Голубовка
Партизанского муниципального района
от 29.12.2020 № 174

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального
казённого общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа» с.Голубовка
Партизанского муниципального района

I. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда педагогических работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа» с.Голубовка Партизанского муниципального района (далее – учреждение) разработано в соответствии с примерным положением об оплате труда работников муниципальных казённых общеобразовательных учреждений, муниципальных бюджетных учреждений дошкольного образования, муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования и муниципального казённого учреждения «Управление образования» Партизанского муниципального района (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) - главного распорядителя средств бюджета Партизанского муниципального района, утверждённым постановлением администрации Партизанского муниципального района Приморского края от 25.06.2020 № 719 (в ред. от 03.12.2020 №1278).

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда педагогических работников МКОУ ООШ с.Голубовка;

порядок формирования фонда оплаты труда педагогических работников МКОУ ООШ с.Голубовка;

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

1.4. Месячная заработная плата педагогических работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда педагогических 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. Заработная плата педагогического работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.8. Размеры окладов педагогических работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Приморского края и муниципальными правовыми актами Партизанского муниципального района.

При увеличении (индексации) окладов педагогических работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону

увеличения.

1.9. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца. Первая часть заработной платы выплачивается работнику до 25 числа текущего месяца, вторая часть заработной платы выплачивается работнику до 10 числа следующего месяца. Порядок выплаты — безналичный, путем перечисления на счет в банк.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2 При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы, согласно трудовому законодательству РФ.

2.1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается 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 муниципальных

учреждениях Партизанского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Партизанского муниципального района от 26.06.2013 № 582 (далее - виды компенсационных выплат);

- перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Партизанского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Партизанского муниципального района от 26.06.2013 № 582 (далее - виды стимулирующих выплат);
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующего представительного органа.

2.1.4. МКОУ ООШ с.Голубовка в соответствии с разделом III настоящего Положения самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы (кроме педагогических работников);

размеры повышающих коэффициентов;

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения (кроме педагогических работников) устанавливаются руководителем этого учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ).

Размеры окладов педагогических работников учреждения устанавливаются по ПКГ, утвержденным 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 (приложение № 1).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов (приложение № 1).

2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы в организациях;

а) к окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию

(согласно Приказу):

- первую - 0,10;
- высшую - 0,15.

б) к окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях (согласно Приказу):

- за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения - 0,15;
- за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы в группах компенсационного обучения - 0,20;
- за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану - 0,20;

Размеры повышающих коэффициентов и перечень должностей, по которым они применяются (за исключением педагогических работников), определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа в зависимости от степени и продолжительности обучения с данной категорией обучающихся.

2.3.1.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, может применяться повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях:

- от 0 до 3 лет - 0%;
- от 3 лет - 8 % и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 15% за весь период работы.

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

$R_{ор} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК$, где:

$R_{ор}$ - размер оклада работника;

$O_{пкг}$ - оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$ - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.3. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и регламентируются Положением.

2.4. Условия оплаты труда работников, в том числе установленные им

оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

2.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.6. Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.7. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются на основании отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.8. 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).

2.9. Компенсационные выплаты работникам учреждения 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, краевым законодательством, муниципальными правовыми актами, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Партизанского муниципального района, утверждённых администрацией Партизанского муниципального района.

2.9.1. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Партизанского муниципального района, утверждённым администрацией Партизанского

муниципального района, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

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

2.9.2. 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).

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании рабочего места безопасным (оптимальным или допустимым) по итогам проведенной специальной оценки условий труда, указанная выплата не производится.

2.9.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения осуществляются в порядке и размере, установленными действующим законодательством в соответствии со статьей 148 ТК РФ:

районный коэффициент к заработной плате – 1,2;

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;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (в возрасте от 14 до 30 лет в соответствии с распоряжение Правительства от 29.11.2014 № 2403-р), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

2.9.4. За работу в сельской местности устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы - для работников учреждения, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы), для педагогических работников - с учетом фактической учебной нагрузки.

2.9.5. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ, при выполнении работ различной квалификации - статьей 150 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

2.10. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных учреждений производится ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере:

2 200,00 рублей за счет средств краевого бюджета;

5 000,00 рублей за счет средств субсидий на иные цели.

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

Выплата назначается при условии осуществления работ в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 года № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

Педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах (согласно Приказу):

1-4 классы - 10 процентов оклада;

по русскому языку и литературе - 15 процентов оклада;

по математике и иностранному языку - 10 процентов оклада.

В классах учреждения с числом учащихся менее 14 человек оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов от соответствующих выплат.

За заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 500 рублей (согласно Приказу).

2.11. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

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

2.12. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.13. Порядок и условия стимулирующих выплат:

2.13.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений (для муниципальных бюджетных учреждений).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником (п. 16, п. 17 Рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, являющимся приложением к коллективному договору, разрабатываются с учетом мотивированного мнения педагогического совета образовательной организации в соответствии со статьёй 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», письмом Минобрнауки России от 22.10.2015 № 08-1729 «О направлении методических рекомендаций».

Стимулирующие 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, краевым законодательством, муниципальными правовыми актами.

2.13.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);

выплаты за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы.

2.13.3. 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 работников, выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ;
- за результативность работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы системы, 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.

2.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения образования с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы в соответствии с Положением.

2.15. 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, утвержденными локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах 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 образовательного учреждения;
- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

Размер и порядок премирования 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 учреждения 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.

2.16. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается комиссия. Состав комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

2.17. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя),

размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.18. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников 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 определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество 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.

IV. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов работников учреждения, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - средний оклад работников по ПКГ), и составляет до 3 размеров средних окладов по ПКГ (приложение № 2).

Конкретная величина кратности оклада руководителя учреждения к среднему окладу работников по ПКГ и критерии ее установления определяется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$PO_{рук} = K \times O_{р}$, где:

$PO_{рук}$ - размер оклада руководителя учреждения;

K - показатель кратности оклада руководителя учреждения к среднему окладу работников по ПКГ;

$O_{р}$ - средний оклад работников по ПКГ согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов и индексации) с учетом штатной численности учреждения.

Размер оклада руководителя учреждения ежегодно увеличивается (индексируется) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Приморского края и муниципальными правовыми актами Партизанского муниципального района.

Размер оклада руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.2. Оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже оклада руководителя этого учреждения.

4.3. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, муниципальными правовыми актами Партизанского муниципального района, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным администрацией Партизанского муниципального района, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

4.4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации Партизанского муниципального района, в абсолютных размерах.

Оценку работы руководителей учреждений на предмет выполнения ими целевых показателей и критериев эффективности работы осуществляется ежеквартально комиссией по оценке выполнения целевых показателей и критериев эффективности работы руководителя учреждения (далее - комиссия), создаваемой главным распорядителем средств бюджета Партизанского муниципального района (далее - ГРБС).

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев эффективности работы руководителя учреждения утверждается ГРБС.

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается в трудовом договоре с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно.

4.4.1. Доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в

заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, премии по итогам работы) должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется по формуле:

$$P_n = (P_{\text{Орук}} + \Sigma K_B) \times 40\% / 60\%, \text{ где:}$$

P_n - максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения;

$P_{\text{Орук}}$ - размер оклада руководителя учреждения;

ΣK_B - суммы компенсационных выплат руководителю учреждения (без учета районного коэффициента);

60 процентов - доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, премии по итогам работы);

40 процентов - доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, премии по итогам работы).

В случае установления руководителю учреждения выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливаются исходя из данных, указанных в таблице.

Таблица

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Размер выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от их максимального размера, в процентах
100-90 включительно	100
менее 90-85 включительно	90
менее 85-80 включительно	80
менее 80-75 включительно	70
менее 75	Не устанавливаются

4.4.2. Руководителю учреждения по итогам работы за квартал, год (далее - отчетный период) предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 75 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров его заработной платы, рассчитанной в соответствии с пунктами 8.1. - 8.4. настоящего Положения (без учета премии по итогам работы) (далее - максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год) и определяется по формуле:

$Пф_i = Оц * (ПФ/i/100)$, где:

Пф_i - размер премиального фонда руководителя учреждения на отчетный период текущего финансового года;

Оц - результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах;

Пф - максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год;

I - отчетный период (равный соответственно: 4, если отчетным периодом является квартал, 1 - год).

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимает работодатель на основании представления ГРБС.

4.5. На выплаты, предусмотренные пунктами 4.1.-4.4. настоящего Положения, начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

4.6. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения не может быть выплачена премия в связи с окончанием учебного, финансового года при наличии установленной вины руководителя учреждения, главного бухгалтера соответственно в следующих случаях:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года;

- применения дисциплинарного взыскания;

- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов министерства образования Приморского края, несвоевременного и некачественного предоставления отчетной документации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

4.7. Должностной оклад руководителю вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на один год.

4.8. За руководителем учреждения, находящемся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется должностной оклад, определенный до начала капитального ремонта (реконструкции), на срок проведения капитального ремонта (реконструкции).

4.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения - 6.

4.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения - 5.

4.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения - 4.

4.12. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

4.13. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, осуществляется в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

4.14. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации Партизанского муниципального района в соответствии с порядком, установленным администрацией Партизанского муниципального района.

V. Порядок формирования фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств районного бюджета по расходам на оплату труда.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований районного бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2. Доля средств, предназначенных на оплату труда в образовательных организациях, в соответствии с которым совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, так, чтобы на установление размеров окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (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 также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) в соответствии с рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

VI. Оказание материальной помощи работникам учреждений образования

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

6.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников
муниципального казённого общеобразовательного
учреждения «Основная общеобразовательная школа»
с. Голубовка Партизанского муниципального района

Должность	оклад по ПКГ, руб.	коэффициент за квалификационную категорию			Размер оклада
		категория	коэффи циент	сумма	
1	2	3	4	5	6
Размеры должностных окладов работников образования					
Педагогические работники					
1 квалификационный уровень					
Инструктор по труду	10 450	соответ- ствие	0,00	0,00	10 450,00
Инструктор по физической культуре		первая	0,10	1 045,00	11 495,00
Музыкальный руководитель		высшая	0,15	1 567,50	12 017,50
Старший вожатый					
2 квалификационный уровень					
Инструктор-методист	11 798	соответ- ствие	0,00	0,00	11 798,00
Концертмейстер					
Педагог дополнительного образования		первая	0,10	1 179,80	12 977,80
Педагог-организатор					
Социальный педагог					
Старший вожатый					
Тренер - преподаватель	высшая	0,15	1 769,70	13 567,70	
3 квалификационный уровень					
Воспитатель	13 035	соответ- ствие	0,00	0,00	13 035,00
Мастер производственного обучения					
Методист		первая	0,10	1 303,50	14 338,50
Педагог-психолог					
Старший инструктор-методист					
Старший педагог дополнительного образования					
Старший инструктор-методист	высшая	0,15	1 955,25	14 990,25	
4 квалификационный уровень					
Педагог-библиотекарь	13 860	соответст вие	0,00	0,00	13 860
Преподаватель					
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности					
Руководитель физического воспитания		первая	0,10	1 386,00	15 246,00
Старший воспитатель					
Старший методист					
Тьютор					
Учитель (Учитель АООП)					

Должность	оклад по ПКГ, руб.	коэффициент за квалификационную категорию			Размер оклада
		категория	коэффициент	сумма	
1	2	3	4	5	6
Учитель - дефектолог					
Учитель - логопед (логопед)					
Учебно-вспомогательный персонал					
1 квалификационный уровень					
Секретарь учебной части	7 700				7 700,00
Помощник воспитателя					7 700,00
Лаборант					7 700,00
Размер должностных окладов общеотраслевых профессий рабочих					
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня					
1 квалификационный уровень					
Дворник	7 700				7 700,00
Кухонный рабочий					7 700,00
Оператор котельной					7 700,00
Гардеробщик					7 700,00
Кастелянша					7 700,00
Машинист по стирке белья					7 700,00
Сторож					7 700,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий					7 700,00
Слесарь сантехник					7 700,00
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования					7 700,00
Уборщик служебных помещений					7 700,00
Кладовщик					7 700,00
Звукооператор					7 700,00
Администратор Центра тестирования ГТО					7 700,00
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня					
1 квалификационный уровень					
Водитель автомобиля	8 573				8 573,00
Повар					8 573,00
Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих					
Общеотраслевые должности служащих первого уровня					
1 квалификационный уровень					
Делопроизводитель	7 700,00				7 700,00
Секретарь					7 700,00
Общеотраслевые должности служащих второго уровня					
2 квалификационный уровень					
Заведующий хозяйством	9 126				9 126,00

Должность	оклад по ПКГ, руб.	коэффициент за квалификационную категорию			Размер оклада
		категория	коэффициент	сумма	
1	2	3	4	5	6
4 квалификационный уровень					
Механик	10 497				10 497,00
Общепромышленные должности служащих третьего уровня					
1 квалификационный уровень					
Бухгалтер	9 852				9 852,00
Сметчик					9 852,00
Экономист статист					9 852,00
2 квалификационный уровень					
Специалист	11 122				11 122,00
Методист (МКУ «УО» ПМР)					11 122,00
4 квалификационный уровень					
Ведущий экономист	13 066				13 066,00
Ведущий специалист					13 066,00
Ведущий бухгалтер					13 066,00
Старший методист (МКУ «УО» ПМР)					13 066,00
5 квалификационный уровень					
Главный инженер	14 373				14 373,00
Главный специалист					14 373,00
Заместитель главного бухгалтера					14 373,00
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня					
3 квалификационный уровень					
Заведующий отделом	15 057				15 057,00
Заведующий отделом общей физической подготовки					15 057,00

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников
муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа»
с. Голубовка Партизанского муниципального района

РАЗМЕРЫ

оклада руководителя муниципального казённого общеобразовательного
учреждения «Основная общеобразовательная школа» с.Голубовка
Партизанского муниципального района

Наименование учреждения	Средний оклад работников	Показатель кратности оклада руководителя	Размер оклада руководителя учреждения
муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа» с.Голубовка Партизанского муниципального района	12 314	1,020	12 560