

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД «ДЮЙМОВОЧКА»
С. ЕКАТЕРИНОВКА ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
(МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД «ДЮЙМОВОЧКА» С. ЕКАТЕРИНОВКА)**

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад
«Дюймовочка» с. Екатериновка
от 04.10.2023 № 106

П О Л О Ж Е Н И Е

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД «ДЮЙМОВОЧКА»
С. ЕКАТЕРИНОВКА ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА В НОВОЙ РЕДАКЦИИ**

с. Екатериновка
2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Дюймовочка» с. Екатериновка Партизанского муниципального района (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), (далее - Положение учреждения образования) разработано в соответствии с постановлением администрации Партизанского муниципального района от 26.06.2013 № 582 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Партизанского муниципального района» и приказом министерства образования Приморского края от 16.03.2023 № пр.23а-359 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края» (далее - Приказ).

1.2. Настоящее Положение регулирует:

* порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка» с. Екатериновка;

* порядок формирования фонда оплаты труда работников данного учреждения.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка» с. Екатериновка (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 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 работников учреждений образования, 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 работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждениях образования устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.8. Заработная плата работников учреждений образования ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Приморского края и муниципальными правовыми актами Партизанского муниципального района на соответствующий год, путем увеличения окладов.

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

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка» с. Екатериновка включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка» с. Екатериновка 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.

2.1.3. Учреждение образования в соответствии с разделом 3 настоящего Положения самостоятельно определяет:

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

* размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка» с. Екатериновка; (кроме педагогических работников) устанавливаются руководителем этого учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, не ниже размеров установленных настоящим Постановлением, 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

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

* повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

* повышающий коэффициент за специфику работы.

2.3.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника по КГ на повышающий коэффициент и не образует новый оклад.

2.3.3. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений в следующих размерах:

- за квалификационную категорию:

- ✓ первую - 0,05;
- ✓ высшую - 0,10.

- за специфику работы в учреждениях:

- ✓ за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения - 0,05;
- ✓ за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы в группах компенсационного обучения - 0,05;
- ✓ за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану - 0,05;
- ✓ за реализацию образовательной программы для обучения лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого видов режима - 0,05.

2.4. В случае, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

* при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

* при присвоении квалификационной 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.

2.5. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждений.

2.6. Фонд оплаты труда в учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.7. Заработная плата работников учреждения состоит из:

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

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

2.9. 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.

В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются

по ПКГ.

Оклады пересматриваются учреждением, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере с учетом последующей индексации.

2.10. 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).

2.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах с учетом повышающих коэффициентов, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

2.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения коллективными договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

2.13. Согласно ст. 155 ТК РФ предусмотрена оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнение трудовых (должностных) обязанностей. При невыполнении норм труда, неисполнение 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, неисполнение 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.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения 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 воспитателем при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) при оплате за педагогическую работу специалистов 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 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.

4. ПЕРЕЧЕНЬ, 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 учреждения образования 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, утвержденных администрацией Партизанского муниципального района.

4.2. Работникам учреждения образования в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Партизанского муниципального района, утвержденным администрацией Партизанского муниципального района, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.2.1. Выплаты к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) совмещение 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 трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (заведование кабинетами и т.п.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; другие выплаты работ);

д) за работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за работу в ночное время;

ж) за сверхурочную работу.

4.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

права.

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

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты 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, составляющая 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условий труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

4.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличения 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.

4.5. К выплатам компенсационного характера, указанным в подпункте «г» пункта 4.2.2, 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

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований порядка заведования кабинетом.

4.6. Сверхурочная работа, оплата 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.

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

4.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения образования 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 % по истечении первого года работы, с увеличением на 10 % за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 % заработка;
- * процентная надбавка к заработной плате в размере 10 % за каждые шесть месяцев работы молодежи (в возрасте от 14 до 30 лет в соответствии с распоряжением 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% заработка.

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

5. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. 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).

5.2. 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.

5.3 Работникам учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премии по итогам работы.

5.4. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет 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 определяется в процентах к окладам, ставкам заработной платы согласно таблице №1

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

5.5. 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, 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.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, 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.

5.7. 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 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.

5.8. 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 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.

5.9. 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.

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

5.11. Премия по итогам работы выплачивается лицам, являющимся работниками учреждения на дату подписания приказа о премировании, с учетом фактически отработанного времени в периоде, за который осуществляется выплата премии.

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

6. 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 районного бюджета по расходам на оплату труда.

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

6.2. Доля средств, предназначенных на оплату труда в образовательной организации, 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 % 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.

7. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

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

7.4. 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.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ

8.1. Размер заработной платы руководителя образовательного учреждения (далее ОУ), его заместителей с учетом выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера определяется в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад руководителя ОУ рассчитываются по формуле:

$PO_{рук} = K \times Op$, где:

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

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

Op - средний оклад работников по ПКГ согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов и индексации) с учетом штатной численности учреждения

Размер должностного оклада руководителя ОУ определяются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости ОУ.

8.3. Перерасчет должностного оклада руководителя ОУ, предусмотренных пунктом 8.2 настоящего раздела Положения, производится муниципальным казённым учреждением «Управление образования» Партизанского муниципального района ежегодно с 1 сентября.

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.

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

8.3. 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.

8.4. 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 руководителя учреждения 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.

8.4.1. 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:

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

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;

$\Sigma KВ$ - 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

8.4.2. 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.

8.5. На выплаты, предусмотренные пунктами 8.1.-8.4. настоящего Положения, начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

8.6. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений 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.

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

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

9. ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

9.1. 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.

9.2. 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.

9.3. 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.

9.4. 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.

9.5. 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.

9.6. 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.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Учреждения принимают Положения об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

10.3. Руководители образовательных учреждений:

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

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

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

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

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников в бюджетной отрасли «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 от 26.06.2013 № 582

Размеры расчетных окладов педагогических работников муниципальных образовательных учреждений по квалификационным уровням профессиональной группы должностей педагогических работников за норму часов учебной (преподавательской) работы на 1 ставку

Расчетный оклад, руб.	Квалификационный уровень	Наименование должности
1	2	3
Педагогические работники		
19 328	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре
		музыкальный руководитель
20 108	2 квалификационный уровень	инструктор-методист
		концертмейстер
		педагог дополнительного образования
		педагог-организатор
		социальный педагог
		старший вожатый
20 917	3 квалификационный уровень	воспитатель
		педагог-психолог
21 101	4 квалификационный уровень	старший воспитатель
		учитель-дефектолог
		учитель-логопед (логопед)

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей, специалистов и служащих, работников вспомогательного, обслуживающего персонала муниципальных учреждений

Расчетный оклад, руб.	Квалификационный уровень	Наименование должности
1	2	3
Учебно-вспомогательный персонал		
15 279	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя
Размер окладов медицинских и фармацевтических работников		

средний медицинский и фармацевтический персонал		
10 635	3 квалификационный уровень	медицинская сестра
Размер должностных окладов общепрофессиональных профессий рабочих		
общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
9 227	1 квалификационный уровень	дворник
		кухонный рабочий
		кастелянша
		машинист по стирке белья
		сторож
		рабочий по комплексному обслуживанию и работе зданий
		уборщик служебных помещений
кладовщик		
общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
10 273	1 квалификационный уровень	повар
Размер должностных окладов общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
9 227	1 квалификационный уровень	делопроизводитель
общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
10 936	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством
общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
10 645	1 квалификационный уровень	бухгалтер
		экономист
		экономист статист
		специалист
12 018	1 квалификационный уровень	Методист (МКУ «УО» ПМР)
		специалист Многофункционального опорного центра
14 119	4 квалификационный уровень	ведущий экономист
		ведущий специалист
		ведущий бухгалтер
		старший методист (МКУ "УО" ПМР)
15 531	5 квалификационный уровень	главный инженер
		главный специалист
		заместитель главного бухгалтера
общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
14 085	3 квалификационный уровень	руководитель

	уровень	Многофункционального опорного центра
11 449		руководитель Центра тестирования «Готов к труду и обороне»
Размеры окладов работников печатных средств массовой информации		
должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня		
12 018	3 квалификационный уровень	системный администратор
Должности профессий работников, которые не включены в профессиональные квалификационные группы		
12 018		специалист по закупкам
