


СОГЛАСОВАНО:
И.о. Начальника Управления
образования
Администрации
Таймырского Долгано-
Ненецкого муниципального
района


Т.И. Лебедева
« » 2024г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
профсоюзного комитета
ТМБ ОУДО «ДЮЦТТ
«Юниор»

Н.И. Камеева
« » 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ТМБ ОУДО
«ДЮЦТТ «Юниор»

Н.А. Рубан
« » 2024г.



**Положение
об оплате труда работников
Таймырского муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного
образования «Детско-юношеский центр
туризма и творчества «Юниор»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Таймырского муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр туризма и краеведения «Юниор» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края от 21 июля 2010 г. N 539 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района" с изменениями и дополнениями (в редакциях от 23.05.2011 № 370, от 14.10.2011, № 706, от 13.06.2012 № 404, от 26.07.2012 № 496, от 19.10.2012, № 671, от 28.12.2012 № 897, от 22.03.2013 № 160, от 05.04.2013, № 211, от 03.07.2013 № 457, от 18.07.2013 № 523, от 26.09.2013, № 692, от 14.01.2014 № 1, от 25.02.2014 № 106, от 30.09.2014 № 705, от 13.11.2014 № 858, от 13.02.2015 № 146, от 29.04.2015 № 524, от 22.05.2015 № 595, от 14.08.2015 № 846, от 04.02.2016 № 45, от 03.08.2016 № 521, от 01.09.2016 № 583, от 27.10.2016 № 719, от 14.12.2016 № 817, от 30.01.2017 № 32, от 28.04.2017 № 313, от 22.05.2017 № 399, от 18.08.2017 № 695, от 05.12.2017 № 1084, от 30.03.2018 № 275, от 22.05.2018 № 466, от 29.06.2018 № 625, от 26.10.2018 № 1259, от 03.10.2019 г. № 1027, от 06.11.2019 № 1183, от 08.05.2020 № 546, от 30.06.2020 № 777, от 28.08.2020 г. № 1019, от 11.09.2020 № 1065, от 09.10.2020 № 1179, от 03.11.2020 № 1328, от 28.04.2022 г. № 705, от 19.05.2023 № 661, от 09.10.2023 № 1475, от 12.01.2024 № 26) и регулирует порядок оплаты труда работников Таймырского муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр туризма и краеведения «Юниор» (далее - Учреждение).

1.2 Оплата труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- специальная краевая выплата.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

2.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно приложению N 1 к Положению.

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением N 1 к настоящему Положению.

2.2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается для педагогических работников.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O_{\text{min}} = O_{\text{min}} + \frac{O_{\text{min}} \times K}{100},$$

где:

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установлены Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

- K - повышающий коэффициент.

2.2.3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающего коэффициента.

2.2.4. Перечень и размер повышающего коэффициента по основаниям повышения, установленных в **пункте 2.2.5.** настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.2.5. Повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам по следующим основаниям:

Таблица

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории: Высшей квалификационной категории Первой квалификационной категории	25% 15%

2.3. Выплаты компенсационного характера.

2.3.1 Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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);

- за работу в сельской местности;

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждений на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации (районный коэффициент –80%; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям– до 80%).

2.3.3. 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22:00 часов до 06:00 часов.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации - работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3.4. Выплаты за работу в сельской местности производятся работникам в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.3.5. Работникам Учреждения в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального района не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального района, муниципальными органами муниципального района, устанавливается компенсационная выплата в виде надбавки к заработной плате (северная надбавка молодым работникам). Северная надбавка молодым работникам устанавливается в размере 80% с первого дня работы в указанных учреждениях и органах, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Северная надбавка молодым работникам уменьшается пропорционально размеру процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, установленной в порядке, предусмотренном Постановлением Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».

2.3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно на основании (статья 152 Трудового кодекса РФ);

2.3.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

2.3.8. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников

Иные виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно нижеприведенной таблице

**Виды и размеры
компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)**

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы
1.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников)*	20
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20

2.4. Выплаты стимулирующего характера.

2.4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера.

Виды, условия, размер выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются согласно приложению N 2 к Положению.

Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, приказа по Учреждению о выплатах стимулирующего характера, с учетом мнения представительного органа работников.

2.4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда, направляемый на выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) делится на группы:

I группа – ПКГ должностей педагогических работников;

II группа – ПКГ отраслевых должностей служащих,

III группа - ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии;

IV группа – ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.

2.4.4. Персональные выплаты определяются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды, условия и размер персональных выплат работникам Учреждения устанавливается согласно приложению N 3 к Положению.

Персональные выплаты работникам Учреждения определяются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды, условия и размер персональных выплат работникам организаций устанавливается согласно приложению N 3 к Положению.

Персональные выплаты устанавливаются в конкретном значении. Дифференцирование размеров персональных выплат исключается.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

Региональные выплаты производятся работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера, а так же специальной краевой выплаты ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени, рассчитанной с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, а также специальной краевой выплаты.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера, а так же специальной краевой выплаты ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения

времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, а также специальной краевой выплаты.

Для целей расчета региональной выплаты применяется размер заработной платы, установленный в Красноярском крае для муниципального района.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для муниципального района (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работнику по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работнику по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работнику увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп,$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2),$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024

года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года (пропорционально отработанному времени);

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.4.5. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер и условия выплат по итогам работы работникам Учреждения, а также критерии оценки результативности и качества труда работников устанавливается согласно **приложению N 4** к Положению.

Выплаты по итогам работы осуществляются за период: за месяц, за квартал, за год.

При распределении фонда стимулирующих выплат средства делятся на фонды согласно группам работников:

I группа – ПКГ должностей педагогических работников;

II группа – ПКГ отраслевых должностей служащих,

III группа - ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии;

IV группа – ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.

I группа – 48,5 % от общего фонда

II группа – 47,9 % от общего фонда

III группа – 65,6% от общего фонда

IV группа – 61,7% от общего фонда

Максимальным размером баллов выплаты по итогам работы не ограничены, устанавливаются в пределах фонда, направленного на выплаты по итогам работы и рассчитываются по формуле:

$$C_{ир} = \frac{Ф_{ир}}{S_{нб}}$$

где:

$C_{ир}$ - цена балла в рублях;

$Ф_{ир}$ - фонд стимулирующих выплат по итогам работы, согласно группам работников;

$S_{нб}$ - сумма предельного количества баллов, установленных на выплаты по итогам работы работникам в группе.

Цена балла, рассчитанная по вышеуказанной формуле применяется на период с 1 сентября по 30 ноября текущего года, а также с 1 января по 31 августа очередного года приказом по учреждению.

Для расчета цены балла с учетом сложившейся экономии в декабре месяце применяется следующая формула:

$$C_{\text{ирдекабря}} = \frac{\text{Эсв}}{S_{\text{фб}}}$$

где:

$C_{\text{ирдекабря}}$ - цена балла в рублях;

Эсв - экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец года;

$S_{\text{фб}}$ - фактическое количество баллов, установленных на каждую группу в декабре текущего года.

2.4.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию педагогического, управляющего совета учреждения.

2.4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно и на квартал.

2.4.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяется балльная оценка.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{\text{1балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{\text{1балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (квартал, месяц).

Фонд стимулирующих выплат работникам учреждения распределяется по профессиональным квалификационным группам работников учреждения и определяется по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{по итогам}} - Q_{\text{скв}}) \times \% \text{ стим ф мес., кв.},$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера в месяц, квартал;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения год;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы

работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на год), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{по итогам}}$ - сумма средств, направляемая для выплат по итогам работы;

$Q_{\text{кв}}$ – сумма средств на выплату специальной краевой выплаты работникам учреждения на плановый период (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

% стим. ф мес. кв. - установленный процент для выплат стимулирующего характера в месяц, квартал по группам работников;

Цена балла на квартал в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$C_{\text{1балла в квартал}} = Q_{\text{кв}} / 12 \text{ (месяцев)} / S_{\text{б}},$$

где:

$C_{\text{1балла в квартал}}$ - цена балла в рублях;

$Q_{\text{кв}}$ - фонд квартальных стимулирующих выплат, согласно группам работников;

$S_{\text{б}}$ - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на квартал работникам в группе.

Цена балла на месяц в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$C_{\text{1балла в мес}} = Q_{\text{мес}} / 12 \text{ (месяцев)} / S_{\text{б}},$$

где:

$C_{\text{1балла в мес}}$ - цена балла в рублях;

$Q_{\text{мес}}$ - фонд стимулирующих выплат на месяц, согласно группам работников;

$S_{\text{б}}$ - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на месяц работникам в группе.

2.4.9. Предельная сумма баллов по каждой группе на год, месяц устанавливается приказом по учреждению с учетом стимулирующего фонда на соответствующий период. В случае если фактическое распределение баллов в годовом фонде и в фонде стимулирования за отчетный месяц меньше предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых для каждого фонда, то образовавшаяся экономия средств переходит:

для фонда стимулирования за месяц - в фонд стимулирования за месяц, месяца, следующего за отчетным до декабря месяца текущего года. В декабре месяце экономия данного фонда присоединяется к фонду выплат по итогам работы.

для фонда квартальных стимулирующих выплат - в фонд квартальных стимулирующих выплат, месяца, следующего за отчетным до декабря месяца текущего года. В декабре месяце экономия данного фонда присоединяется к фонду выплат по итогам работы.

Руководитель учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат по итогам работы за месяц ежемесячно издает приказы о фактическом распределении стимулирующих выплат сотрудникам; по фактическому распределению стимулирующих выплат на квартал - приказ издается в начале учебного

года при подготовки тарификации.

Допускается фактическое распределение баллов выше предельно допустимого количества баллов на месяц, в пределах фонда стимулирования за месяц с учетом экономии, без изменения цены балла.

Распределение фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование (за исключением персональных выплат) по группам, утверждается в процентном размере, количестве и цене одного балла по группам, приказом к Положению на отчетный период.

3. Порядок и условия выплат, размер единовременной материальной помощи

3.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждений по решению руководителя учреждения в связи:

- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);
- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.

3.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3 000 рублей по каждому основанию.

3.3. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

- при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;
- в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

3.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 5 000 рублей.

3.5. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

- при погребении без вывоза тела - в размере 10 000 рублей;
- при необходимости вывоза тела - в размере 20 000 рублей.

3.6. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии) на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

3.7. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам **районный коэффициент** и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются.

3.8. Приказом по учреждению утверждается перечень предоставления работником необходимых документов для получения материальной помощи.

4. Условия оплаты труда заместителей руководителя

4.1. Оплата труда заместителям руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя

- должностной оклад
- выплаты компенсационного характера
- выплаты стимулирующего характера

4.2. Размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

4.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с **подразделом 3 раздела 2** Положения в процентах к должностным окладам.

4.4. Заместителям руководителя в пределах объема средств, выделенного в плане ФХД Учреждения на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональные выплаты
- специальная краевая выплата
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельной ответственности при выполнении поставленных задач.
- выплаты за интенсивность и высокий результат работы.
- выплаты за качество выполняемой работы
- выплаты по итогам работы.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Предельное количество должностных окладов руководителя, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, составляет 24 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом **районного коэффициента**, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений направляется на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели не допускается.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей определяются согласно **приложению N 5** к Положению.

Размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно **приложению N 6** к Положению.

4.6. «Специальная краевая выплата устанавливается в соответствии с абзацем 13 пункта 2.4.4. настоящего Положения.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы заместителям руководителя устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты устанавливаются на срок не более одного года.

4.8. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

4.9. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя учреждения определяется согласно **приложению N 7** к Положению.

4.10. Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 3 настоящего Положения.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Оплата труда педагогическим работникам

В целях заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории при условии совпадения профиля работы (деятельности):

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности)
Мастер производственного обучения	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю, при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности)
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	педагог дополнительного образования
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	концертмейстер

При оплате за педагогическую работу специалистов учреждений (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических

кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Замещение педагогических работников по одноименной должности производится следующим образом:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / K_ч * Ч_у,$$

где C_y – размер оплаты за один час работы для педагогических работников; ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты за исключением персональной выплаты педагогическим работникам за классное руководство;

$K_ч$ – среднемесячная норма рабочего времени;

$Ч_у$ – количество замещаемых часов педагогическим работником за период отсутствия основного работника.

Замещение педагогическими работниками других педагогических должностей производится следующим образом: - по представленному отношению руководителя образовательного учреждения специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда замещения временно отсутствующего педагогического работника согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом повышающего коэффициента при замещении временно отсутствующего учителя), компенсационных выплат и персональных надбавок, установленных на период замещения; - почасовая оплата замещения педагогическими работниками других педагогических должностей рассчитывается по следующей формуле:

$C_p = \text{ФОТ}_y / K_ч * Ч_у$, где C_p – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$K_ч$ – среднемесячная норма рабочего времени;

$Ч_у$ – количество замещаемых часов педагогическим работником за период отсутствия основного работника.

5.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в пределах выделенного на финансовый год фонда оплаты труда производится начисление компенсационных, персональных, стимулирующих выплат свыше минимального размера оплаты труда по основной должности Работника.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится компенсационная выплата.

Размер компенсационной выплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТ}_p / Ч_p / G * K,$$

C_p – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

G – количество рабочих дней в год: при 5-ти дневной рабочей неделе – 249, при 6-ти дневной рабочей неделе – 302;

К – количество фактически замещенной ставки.

При оплате за педагогическую работу специалистов учреждений (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

Размер оплаты за один час для совместителей производится следующим образом:

- по представленному отношению руководителя образовательного учреждения специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда работников, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных выплат и персональных надбавок, установленных на период совместительства;

- почасовая оплата привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения педагогических работников рассчитывается по формуле:

$Сп = \text{ФОТ}_у / Кч * Чу$, где

Сп – размер оплаты за один час работы, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения педагогических работников;

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда привлеченного для педагогической работы в образовательные учреждения педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Чу – количество установленных часов совместительства для педагогического работника.