

УТВЕРЖДЕНО



Приказом директора  
МБОУ «ОЦ «Сапсан» ПГО  
Н.В. Байрацкая  
«01» октября 2024 г. № 80/2-а

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения  
«Образовательный центр «Сапсан»  
Партизанского городского округа

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Образовательный центр «Сапсан» Партизанского городского округа (далее Учреждение) разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае» и примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Партизанского городского округа в сфере образования по видам экономической деятельности «Образование» утвержденного постановлением администрации Партизанского городского округа от 03 октября 2023 г. № 1527-па

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета всех уровней и иных источников, не запрещенных Законодательством Российской Федерации.

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

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

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

1.6. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.8. 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 Положением.

1.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с изменением системы оплаты труда в учреждении, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10. Размеры окладов работников Учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в порядке, установленном трудовым законодательством, в соответствии с решением Думы Партизанского городского округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

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

1.11. Заработная плата работников Учреждения выплачивается два раза в месяц. Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждый полмесяца в день, установленный коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами Учреждения. Первая половина заработной платы выплачивается 15 числа, вторая половина выплачивается 30 числа месяца.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздничным нерабочим днем, то её выплата производится накануне этого дня.

## 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. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- перечня видов компенсационных выплат, утвержденных для муниципальных учреждений Партизанского городского округа;
- перечня видов стимулирующих выплат, утвержденных для муниципальных учреждений Партизанского городского округа;
- настоящего положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- методических рекомендаций;
- мнения представительного органа работников.

2.1.3. Оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников Учреждения.

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

- размеры окладов, ставок заработной платы;
- размеры повышающих коэффициентов;
- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады работников по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в

сфере труда, не ниже размеров, утвержденных постановлением администрации ПГО, 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.

2.3. В локальных нормативных актах Учреждения, штатного расписания, а также при заключении трудовых договоров с работниками Учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов, служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.4. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.4.1. К окладам работников по ПКГ руководителем Учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за специфику работы в Учреждении, персональный повышающий коэффициент (далее - повышающие коэффициенты).

2.4.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию работникам Учреждения устанавливается в следующих размерах:

по I квалификационной категории - 0,05;

по высшей квалификационной категории - 0,1.

2.4.3. Повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в Учреждении в размере 0,05 устанавливается:

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

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

- за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану.

Решение об установлении повышающего коэффициента за специфику работы в Учреждении принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника. Повышающий коэффициент устанавливается на определенный период. Отдельным работникам Учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы в

целях:

выполнения регионального соглашения между профсоюзами, работодателями и Правительством Приморского края о минимальной заработной плате в Приморском крае;

недопущения снижения заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) работнику Учреждения при изменении существующей системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

2.4.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы, исчисленных за фактический объем работы и (или) учебной нагрузки педагогического работника на сумму повышающих коэффициентов и не образует новый оклад работника.

2.4.5. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании

- со дня представления соответствующего документа;

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

2.7. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам,

ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

2.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.10. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя Учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.11. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) данного учреждения.

### **III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

3.1. Почасовая оплата труда учителей и других 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 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 Учреждение;

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 Учреждении определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

3.4. В случае выполнения педагогическим работником с его письменного согласия педагогической работы сверх установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, исчисление заработной платы за весь объем педагогической работы осуществляется путем умножения размера ставки заработной платы, без применения к ней каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки в неделю и деления полученного произведения на норму часов в неделю, установленную за ставку заработной платы.

#### **IV. Перечень, порядок и условия установления компенсационных выплат**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, 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 устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Партизанского городского округа, утвержденными администрацией Партизанского городского округа.

4.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: а) за выполнение работ различной квалификации;

б) за совмещение профессий (должностей); в) за расширение зоны обслуживания;

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

д) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами, и т.п.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы; другие виды работ);

е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

ж) за работу в ночное время;

з) за сверхурочную работу.

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

4.4. Выплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда.

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.

Размер повышения оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада, установленного 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.

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 условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьями 150 ТК РФ, 151 ТК РФ, 152 ТК РФ, 153 ТК РФ.

4.5.1. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных рассчитываются из размеров окладов, ставок заработной платы, установленных по ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах).

4.6. К выплатам компенсационного характера, указанным в *п. "д"* п. 4.2, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Учреждения по реализации образовательных программ. Указанная работа может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия.

4.6.1. Учителям и педагогическим работникам Учреждения производится ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере:

2500,00 рублей за счет средств краевого бюджета, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

10000,00 рублей за счет средств федерального бюджета.

Денежное вознаграждение выплачивается 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 работником в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом

организации деятельности классного руководителя в Учреждении.

4.6.2. Педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в размере от 3 процентов, но не более 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

Ежемесячная выплата за проверку тетрадей и письменных работ педагогическим работникам Учреждения предусматривается в размерах:

15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы - за проверку тетрадей и письменных работ, обучающихся по математике, в т.ч. алгебре и геометрии, русскому языку и литературе;

10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы - за проверку тетрадей и письменных работ по химии, физике, биологии;

5 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы - за проверку тетрадей и письменных работ по географии, иностранному языку;

3 процента от должностного оклада, ставки заработной платы - за проверку тетрадей и письменных работ по истории, информатике, обществознанию, мировой художественной культуре и другим предметам, если осуществляется проверка тетрадей.

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований о порядке ведения ученических тетрадей и их проверки.

4.6.3. Педагогическим работникам Учреждения может производиться ежемесячная выплата за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями в размере не более 2 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплата назначается при условии соблюдения работником требований порядка заведования кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями.

4.6.4. Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций производится ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей за счет средств краевого бюджета.

4.7. 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.

4.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ:

районный коэффициент к заработной плате - 20 процентов;

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 (лицам в возрасте до 35 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

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

## **V. Перечень, порядок и условия установления стимулирующих выплат**

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБОУ «ОЦ «Сапсан» ПГО, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Партизанского городского округа, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным

руководителю непосредственно;

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

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

5.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

5.3 Работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 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 государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и за время военной службы, независимо от занимаемой должности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы согласно таблице N 1:

Таблица N 1

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в %
---	--------------------

от 3-х до 5 лет (4 года 12 месяцев)	3
от 5 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
5 лет	4
6 лет	5
7 лет	6
8 лет	7
9 лет	8
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 работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств Учреждения:
- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.
- за работу в двух и более зданиях (помещениях) относящихся к одному Учреждению, в которых осуществляется рабочий процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются сроком не более 1 года и по истечении, которого могут быть сохранены или отменены.

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 измерения) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

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

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

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

5.8. Премии по итогам работы (далее - премии) в Учреждении выплачиваются работникам Учреждения в целях материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении качества работы и уровня ответственности за ее выполнение, достижении целевых показателей эффективности, установленных в Учреждении.

Премии могут быть установлены только в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом Учреждения.

Премии устанавливаются в отношении работников Учреждения при наличии следующих оснований:

-за выполнение в соответствующем периоде особо важных и ответственных поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения;

-за качественную подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения;

-в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя Учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях социальной защищенности работников 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 и прочих профессиональных праздников, относящихся к сфере образования;

в связи с юбилейными датами;

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.

## **VI. Порядок формирования фонда оплаты труда**

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения определяется исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием, необходимых для выполнения муниципального задания, и рекомендуемых размеров окладов (ставок заработной платы) по каждой должности, профессии, установленных постановлением администрации Партизанского городского округа, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения предусматриваются средства (без учета работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) для выплаты стимулирующих выплат (без учета средств, поступающих от приносящей доход деятельности) в расчете на год:

стимулирующие выплаты за исключением премии по итогам работы для работников Учреждения (без учета руководителя, его заместителей) - в размере 3,6 размеров окладов по ПКГ, установленных приложением к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, а также для руководителя учреждения, его заместителей в соответствии с Положением о порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Партизанского городского округа, утвержденным администрацией Партизанского городского округа;



премии по итогам работы для работников Учреждения (без учета руководителя, его заместителей) - в размере двух размеров окладов по ПКГ, установленных приложением к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, а также средства для выплаты премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителям, заместителям руководителя в соответствии с Положением о порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Партизанского городского округа, утвержденным администрацией Партизанского городского округа.

6.3. Руководитель Учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между стимулирующими выплатами.

6.4. Для работников Учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждения определяется с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности.

## **VII. Оказание материальной помощи работникам учреждения**

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

7.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, 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.

## **VIII. Заключительные положения**

8.1. Учреждение принимает Положение об оплате труда работников МБОУ «ОЦ «Сапсан» ПГО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

8.2. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю Учреждения, его заместителям порядок их установления определяются администрацией Партизанского городского округа.

8.3. Руководитель учреждения:

8.3.1. Проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которым определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

8.3.2. Ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

8.3.3. Несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

8.3.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно и отражаются в Положении об оплате труда работников МБОУ «ОЦ «Сапсан» ПГО.

---