

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации МКОУ
Большетелекской ООШ

_____ Т.В. Рудских
(личная подпись) (инициалы, фамилия)

« ____ » _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ
Большетелекской ООШ

_____ Л.А. Погребняк
(личная подпись) (инициалы, фамилия)

« ____ » _____ 2023 г.

Положение

**об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения Большетелекской
основной общеобразовательной школы**

с. Большой Телек

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Большешелекской основной общеобразовательной школы (далее – Положение) разработано на основании следующих документов:

Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Идринского района, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы, утвержденным постановлением администрации Идринского района Красноярского края от 16 октября 2013 г. № 429-П

Постановления администрации Идринского района от 06.08.2014 № 422-П «О внесении дополнений и изменений в постановление администрации Идринского района от 22.06.2011 № 300-П « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений Идринского района»;

Постановления администрации Идринского района от 01.10.2014 № 498-П «О внесении дополнений и изменений в постановление администрации Идринского района от 22.06.2011 № 300-П « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений Идринского района»;

Постановления администрации Идринского района от 01.10.2014 № 499-П «О внесении дополнений и изменений в постановление администрации Идринского района от 22.06.2011 № 300-П « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений Идринского района»;

Постановления администрации Идринского района от 01.10.2014 № 503-П «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Идринского района, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Постановления администрации Идринского района от 20.12.2016 № 463-П «О внесении изменений в постановление администрации Идринского района от 22.06.2011 № 300-П « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений Идринского района»;

Постановления администрации Идринского района от 22.01.2019 № 35-П «О внесении изменений в постановление администрации Идринского района от 22.06.2011 № 300-П « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений Идринского района».

Постановления администрации Идринского района от 04.02.2020 № 36-П «О внесении изменений в постановление администрации Идринского района от 22.06.2011 № 300-П « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений Идринского района».

Трудового кодекса РФ,

статьей 103 Устава Красноярского края,

Законом Красноярского края от 29.10.2009 года № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений» (в ред. От 20.09.2013).

Данное Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Большешелекской основной общеобразовательной школы (далее – Школа).

1.2. Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, предоставляемых работникам, размеры и условия их осуществления.

2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ, в соответствии с *приложением N 1* к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными Приказами Минздравсоцразвития РФ:

от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам предоставляются следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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 (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются директором школы в порядке, установленном действующим законодательством, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

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

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.4. Размер доплат, указанных в абзацах втором - четвертом пункта 3.3 настоящего Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, часовой ставки заработной платы, за каждый час работы работника в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.6. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливаются районный коэффициент и процентная надбавка 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.

3.9. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются согласно *приложению N 2* к настоящему Положению.

IV. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору Школы определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат директору Школы) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителю директора Школы предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителю директора может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

4.3. Работникам Школы по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Школы, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Школой на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера директору Школы.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Школы.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат

работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению

4.7. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, установить персональную доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.8 Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимального размера оплаты труда (далее МРОТ) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 г № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», в размере 19 408 рублей, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

Работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, в соответствующем месяце персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимального размера оплаты труда производится в размере, определяемом как разница между величиной, рассчитанной из минимального размера оплаты труда, пропорционально отработанной норме рабочего времени, и величиной месячной заработной платы работника учреждения за соответствующий месяц, в котором не полностью отработана норма рабочего времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом от 19.06.2000 г № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимального размера оплаты труда в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом от 19.06.2000 г № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и

стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимального размера оплаты труда производится в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимального размера оплаты труда под месячной заработной платой работника учреждения понимается заработная плата работника учреждения с учетом иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимального размера оплаты труда включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимального размера оплаты труда проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов».

4.9. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Школы устанавливается в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.10. Директор Школы при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Школы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом директора школы.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы и ее состав утверждаются приказом директора Школы. При этом в состав комиссии должен быть включен представитель профсоюзной организации работников Школы.

4.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i ,$$

где:

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

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

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

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^{n} B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат директору, заместителю директора, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением директора Школы, его заместителя.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Школы;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом квартале.

4.12. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором Школы ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.13. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Школы, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам Школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Школы оказывается по решению директора Школы в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Школы в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Школы производится на основании приказа директора Школы с учетом положений настоящего раздела.

VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемых им учреждений с учетом отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений.

6.3. Руководителям учреждений группа по оплате труда устанавливается приказом органа исполнительной власти района, являющимся учредителем учреждений и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей учреждений и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми администрацией района.

6.5. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

6.6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения, его заместителя устанавливаются в соответствии с [пунктом 3](#) настоящего Положения.

6.7. Руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.8. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 20 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете учреждения.

6.10. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для руководителя, его заместителя, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, устанавливаются в

приложении N 6 настоящего Положения.

6.11. Руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются следующие персональные выплаты:

за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

За опыт работы в зависимости от стажа.

Исчисление стажа, дающего право на получение указанной надбавки, устанавливается органом исполнительной власти района, являющимся учредителем учреждения.

Персональные надбавки (доплаты) устанавливаются на постоянной основе и выплачиваются ежемесячно в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6.12. Выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год) осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения, его заместителя за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения, заместителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

6.13. Выплаты по итогам работы выплачиваются:

за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65 лет) - в размере 2 должностных окладов, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в связи с присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания края и (или) Губернатора края - в размере 2 должностных окладов, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.14. Оценка выполнения показателей работы руководителей учреждений осуществляется органом исполнительной власти района, являющимся учредителем учреждений, с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период, в пределах средств на выплаты стимулирующего характера,

выделяемых в бюджетной смете учреждений.

6.15. Оценка выполнения показателей работы заместителя руководителя учреждения осуществляется руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период, в пределах утвержденного фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничиваются.

6.16. Объем денежных средств, не использованный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждений.

6.17. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, выплаты по итогам работы руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются на срок не более одного месяца.

6.18. Стимулирующие выплаты исчисляются из повышенных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

6.19. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются органом исполнительной власти района, являющимся учредителем учреждений.

6.20. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя учреждений устанавливаются на основании решения руководителя учреждений.

6.21. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности Школы заместителя директора определяются согласно *приложению № 6* к настоящему Положению.

6.22. Виды и размер персональных выплат заместителям директора определяется согласно *приложению № 7* к настоящему Положению.

6.23. 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 заместителю директора определяется согласно *приложению № 8* к настоящему Примерному положению.

6.24. Заместителям директора может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

7. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников школы применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

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

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

и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / 4,3 * Ч_y, \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

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

$Ч_y$ – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТ}_p / 4,3 * Ч_p, \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТ_p – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_p$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

7.2. Оплата труда иным работникам.

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

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

$$C_r = \text{ФОТ}_r / Ч_r / 249, \text{ где}$$

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

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

$Ч_r$ – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

8. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, И ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ЗА СЧЕТ УКАЗАННОГО ВИДА СРЕДСТВ

8.1. Оплата труда работников учреждений может осуществляться за счет средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности.

8.2. Конкретный объем средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда, утверждается главным распорядителем средств районного бюджета в смете доходов и расходов учреждения на соответствующий финансовый год.

8.3. Непосредственно на выплату заработной платы работникам учреждений (без учета страховых взносов по обязательному социальному страхованию) могут направляться средства в объеме не более 50 процентов от общей суммы средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.4. По решению руководителя учреждения средства, полученные учреждениями от приносящей доход деятельности, направляются на установление стимулирующих выплат работникам учреждения.