

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Рощинская школа искусств»

Утвержден
Директор МБУДО «Рощинская школа искусств»
Васильева М.М.
Приказ № 39 «о/д» от 29.07.2021



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 15.06.2020г. №1949 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками МБУДО «Рощинская школа искусств» (далее – работники, учреждение) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждения.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области» от 25.02.2020 № 40, решении совета депутатов муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области от 25.02.2020 № 25.

1.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в учреждении не превышает 3, утверждается распоряжением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области, осуществляющей функции и полномочия учредителя учреждения.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, перечень компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников и повышающих коэффициентов к ним.

2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются настоящим Положением, а руководителя учреждения – постановлением администрации МО «Выборгский район» с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти.

2.3. Должностной оклад (ставка заработной платы для педагогических работников) по должности (профессии), за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения, устанавливается в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решениями советов депутатов о бюджете МО «Выборгский район» и бюджете МО «Город Выборг», и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников)).

2.4. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по общепрофессиональным профессиям рабочих:

| Квалификационный уровень | Наименование должности (профессии) | | Межуровневые коэффициенты |
|--|--|---|---------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» | | | |
| 1 квалификационный уровень | 1,2,3 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, уборщик служебных помещений, истопник, вахтер | 1,05 |

2.5. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по общепрофессиональным должностям специалистов и служащих:

| Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень | Наименование должности (профессии) | Межуровневые коэффициенты |
|--|------------------------------------|---------------------------|
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 1,20 |
| | Бухгалтер | 1,95 |
| | завхоз | 1,55 |
| Должности не включенные в ПКГ | Специалист по закупкам | 1,95 |

2.6. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по должностям работников дополнительного образования в области культуры, искусства и кинематографии:

| Квалификационный уровень | Наименование должности (профессии) | Межуровневые коэффициенты | |
|--|---|-------------------------------------|--------------------------------------|
| | | Высшее профессиональное образование | Среднее профессиональное образование |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | |
| | Секретарь учебной части | 1,25 | 1,25 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | | |
| 2 квалификационный уровень | Концертмейстер | 1,80 | 1,50 |
| 3 квалификационный уровень | Методист | 1,90 | 1,60 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель | 2,00 | 1,70 |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | | | |
| 1 квалификационный уровень | Настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС | 1,25 | |

2.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих учреждения, в соответствии с тарификационным списком работников, подписываемым всеми членами тарификационной комиссии.

2.8. Месячный размер оплаты труда педагогических работников учреждения (преподавателей, концертмейстеров) определяется исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема учебной нагрузки.

2.9. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников и положением о работе тарификационной комиссии учреждения.

2.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

2.12. Норма часов учебной педагогической работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- 18 часов в неделю - преподавателям;

– 24 часа в неделю – концертмейстерам.

2.13. Определение ставки почасовой оплаты труда педагогических работников при замещении указанных работников определяется путем деления ставки заработной платы работника на среднемесячное количество учебных часов.

Расчет среднемесячного количества учебных часов производится посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, 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).

2.14. К должностным окладам (ставкам заработной платы для педагогических работников) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, включающий в себя:

- надбавку за квалификационную категорию;
- надбавку за почетные звания;
- надбавку за ученую степень.

К должностным окладам руководителей, заместителей руководителей учреждений культуры применяется повышающий коэффициент уровня квалификации в части надбавки за почетное звание «Заслуженный».

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогического работника) работника не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы для педагогического работника) работника.

2.15. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

| Категория работников | Квалификационная категория | Надбавка |
|--------------------------|----------------------------|----------|
| Педагогические работники | высшая категория | 0,30 |
| | первая категория | 0,20 |

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.16. Надбавка за почетные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

| Звание | Надбавка |
|---|----------|
| Почетное звание «Заслуженный» | 0,30 |
| Почетное звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области» | 0,20 |

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.17. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности, а также

соответствия темы научной диссертации специализации работника в следующих размерах:

| Категория работников | Научная степень | Надбавка |
|--|-----------------|----------|
| Научные работники ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ) | Кандидат наук | 0,07 |
| | Доктор наук | 0,15 |

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.18. Должностной оклад директора учреждения устанавливается распоряжением администрации МО «Выборгский район» в трудовом договоре в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - СДО) на коэффициент масштаба управления учреждением.

Для расчета величины СДО принимаются минимальные уровни должностных окладов (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

2.19. Должностные оклады по должностям заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере:

- 90% минимального уровня должностного оклада директора учреждения – для заместителей директора учреждения;
- 80% минимального уровня должностного оклада директора учреждения – для главного бухгалтера учреждения.

2.20. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание путем деления суммы минимальных ставок заработной платы педагогических работников на штатную численность указанных работников.

2.21. Величина СДО подлежит перерасчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.22. Перечень должностей, относимых к основному персоналу для определения размера должностного оклада директора учреждения:

- преподаватель
- концертмейстер

2.23. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителя.

Коэффициент масштаба управления, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада директора учреждения в зависимости от группы по оплате труда устанавливается в следующих размерах:

| Группа по оплате труда руководителей | Коэффициент масштаба управления |
|--------------------------------------|---------------------------------|
| I | 3,0 |

| | |
|-----|------|
| II | 2,75 |
| III | 2,50 |
| IV | 2,25 |
| V | 2,00 |
| VI | 1,75 |

2.24. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются распоряжением администрации МО «Выборгский район» на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.25. Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится в результате оценки сложности руководства учреждением по показателям их деятельности.

2.26. При расчете показателей отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей необходимо учитывать следующее:

При определении суммы баллов контингент обучающихся учреждения определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждении дети, занимающиеся в нескольких специальностях учитываются один раз.

Учреждение относится к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления учреждения

| Объемный показатель | Условия расчета | Количество баллов | Группа по оплате труда |
|--|---|-------------------|--|
| Количество обучающихся в образовательном учреждении на бесплатной основе | За одного обучающегося - 1 | 0,5 | V группа – до 100 баллов; IV группа – от 101 до 200 баллов; III группа – от 201 до 300 баллов; II группа – от 301 до 400 баллов; I группа – свыше 401 баллов. |
| Количество обучающихся в образовательном учреждении на платной основе | За одного обучающегося - 1 | 1 | |
| Количество педагогических работников в образовательном учреждении | За каждого работника – 1 | 1 | |
| | Дополнительно за каждого работника, имеющего высшую категорию - 1 | 1 | |
| Количество реализуемых предпрофессиональных программ | дополнительно за каждую программу – 1,5 | 1 | |
| Количество реализуемых общеразвивающих программ | дополнительно за каждую программу-1 | 0,5 | |
| Количество реализуемых платных образовательных программ | дополнительно за каждую программу – 1,5 | 10 | |
| Количество реализуемых инклюзивных образовательных программ | дополнительно за каждую программу- 1,5 | 1,5 | |
| Работа образовательного учреждения в две смены | за две смены - 2 | 2 | |
| Количество мест обучения | За каждое место проведения занятий -1 | 1 | |
| | Дополнительно за каждое | | |

| | | | |
|--|---|----|--|
| | место проведения занятий, находящееся в другом населенном пункте. | | |
| Осуществление системной методической работы в учреждениях дополнительного образования Выборгского района | За каждую школу искусств в районе | 10 | |
| Наличие «Образцовых коллективов» | За каждый коллектив | 10 | |

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат.

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

3.2. Осуществление компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры компенсационных выплат определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда на них и утверждаются приказом учреждения.

3.3. По результатам специальной оценки условий труда приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливаются компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

3.4 Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

| № п/п | Категории работников, условия | Выплата |
|-------|--|---------|
| 1 | Педагогическим работникам образовательных организаций, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1> | 20% |

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям.

При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле педагогической нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей.

Если для педагогического работника не установлена педагогическая нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей.

Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

3.5. Иные компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат.

4.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.2. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.3. Стимулирующий фонд в пределах фонда оплаты труда для преподавателей составляет 70%, для АУП и вспомогательного персонала составляет 30%.

4.4. С целью эффективного и объективного установления выплат стимулирующего характера создается комиссия по оценке деятельности труда работников учреждения. Работа комиссии, состав регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат, утвержденным приказом по учреждению.

4.5. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работников устанавливаются на основании карт эффективности, представленных работниками комиссии по оценке деятельности труда работников, подтверждающих исполнение этих показателей в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат, утвержденным приказом по учреждению.

4.6. Отчетный период подачи работниками карты эффективности устанавливается Положением о порядке установления стимулирующих выплат, утвержденным приказом по учреждению.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы каждого работника Учреждения, зависит от количества набранных баллов по установленным настоящим Положением показателям критериев эффективности деятельности и определяется исходя из «стоимости» одного балла по следующему алгоритму:

- количество баллов по показателям эффективности деятельности = итогов баллов;
- итогов баллов * «стоимость» одного балла = премиальная выплата.

«Стоимость» одного балла рассчитывается как частное от размера финансовой составляющей премиальных выплат работникам и общей суммы набранных баллов по всем категориям работников.

Финансовая составляющая премиальных выплат определяется по следующей формуле:

$$Пв = Св - Сн - Пов - Сп - Пвд$$

где:

Пв- финансовая составляющая премиальных выплат

Св- фонд оплаты стимулирующих выплат

Сн- финансовая составляющая стимулирующей надбавки по итогам работы;

Пов- финансовая составляющая премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ;

Сп- финансовая составляющая профессиональной стимулирующей надбавки;

Пвд- финансовая составляющая премиальных выплат к значимым датам (событиям)

4.8. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени и рассчитываются как количество набранных работником баллов, умноженное на частное от деления отработанных работником дней на общее количество рабочих дней в месяце. Перерасчет делается на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.9. **Стимулирующая надбавка по итогам работы** за учебный год устанавливается на следующий учебный год и выплачивается в абсолютной величине (в рублях).

Стимулирующая надбавка главного бухгалтера и бухгалтера по итогам работы за финансовый год устанавливается на следующий финансовый год в абсолютной величине (в рублях).

4.10. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

4.11. Оценка показателей эффективности и результативности деятельности каждого работника установленными критериями эффективности деятельности (Приложение 4) отражается в карте самооценки (Приложение 5) до 25 августа года, предшествующего учебному году, в котором будет производиться выплата. Карта самооценки содержит следующую информацию: достигнутые значения индикаторов критерий эффективности деятельности, установленные настоящим Положением, набранная сумма баллов; обоснование.

4.12. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы каждого работника Учреждения, зависит от количества набранных баллов по установленным настоящим Положением показателям критериев эффективности деятельности и определяется по следующему алгоритму:

| № п/п | Индикатор (балл) | Стимулирующая надбавка по итогам работы в абсолютной величине (руб.) |
|-------|------------------|--|
| 1 | 1-10 | 5 000 |
| 2 | 11-20 | 10 000 |
| 3 | 21-35 | 15 000 |
| 4 | 35-50 | 20 000 |
| 5 | 51-75 | 25 000 |
| 6 | 76-95 | 30 000 |
| 7 | 96-115 | 35 000 |

Размер стимулирующих выплат определяется в процентном отношении к сумме должностного оклада от количества набранных баллов на основе показателей эффективности и результативности деятельности работника и критериев оценки деятельности. Один балл равняется 0,5% от должностного оклада работника.

4.13. **Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ** работникам Учреждения осуществляются по решению руководителя Учреждения, а для руководителя Учреждения – по решению уполномоченного органа распоряжениями администрации МО «Выборгский район» и выплачивается в абсолютной величине (в рублях)

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5% базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

Основанием для установления премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ является:

- участие по подготовке и проведению мероприятий различного уровня, требующий значительного изменения характера основной работы, повышения интенсивности, напряженности труда - 10000 руб.

- выполнение работником Учреждения иных обязанностей по организации жизнедеятельности Учреждения - 10000 руб.

4.14 Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не может превышать 100% базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.15. **Премиальные выплаты к значимым датам (событиям)** устанавливаются:

- к профессиональному празднику «День культурного работника» - 10% от должностного оклада сотрудника;

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет) - 50% от должностного оклада сотрудника;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, органов местного самоуправления - 50% от должностного оклада сотрудника.

4.16. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2% фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

4.17. Решение о премиальных выплатах к значимым датам (событиям) остаются за руководителем Учреждения.

4.18. **Профессиональная стимулирующая надбавка** устанавливается в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается контрактному управляющему, документоведу, главному бухгалтеру сроком на один год, выплачивается в абсолютной величине (в рублях) и определяется по алгоритму согласно Приложению 6

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.19. Размер стимулирующих выплат, премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей:

- за нарушение финансово-хозяйственной дисциплины – 100%;
- за нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований противопожарной безопасности и охраны труда – 50%;
- за недобросовестное исполнение должностных обязанностей – 100%;
- за наличие обоснованных жалоб родителей в администрацию Учреждения, вышестоящие организации – 100%;
- за нарушение Устава учреждения, за нарушение действующего законодательства в сфере образования – 50%;

- несоблюдение лицензионных требований – 50%;
- нарушение этических норм поведения – 50%.

4.20. Размеры стимулирующих выплат, премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, работникам устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

4.21. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и (или) критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.22. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения в части бюджетных ассигнований устанавливаются распоряжением администрации МО «Выборгский район» на основании протокола Комиссии по оценке КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

4.23. Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений за счет средств от иной приносящей доход деятельности устанавливаются приказами по учреждению на основании протокола Комиссии по оценке КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

4.25. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление премиальных выплат, укрепление материально-технической базы, организацию образовательного процесса.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1 Материальная помощь выплачивается в размере 50% должностного оклада работника при наличии экономии фонда оплаты труда в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги), а также лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов подтверждающих родство.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения в соответствии с Положением об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника.

5.3. Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается уполномоченным органом распоряжением администрации МО «Выборгский район»

5.4. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

6. Материальная помощь оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

7. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2% процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда.

6.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату минимальных уровней должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) с повышающим коэффициентом уровня квалификации всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат.

6.2. Годовой фонд оплаты труда учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

6.3. Объем средств на календарный год предусмотрен в пределах субсидии на выполнение муниципального задания, утвержденной постановлением администрации МО «Выборгский район».

7. Условия выплаты заработной платы.

7.1. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором учреждения.

7.2. Табеля учета рабочего времени заполняют и подписывают заместители директора по УВР, по АХЧ. Утверждает табель директор учреждения.

7.3. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

7.4. Заработная плата перечисляется на счет работника в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

7.5. Должностной оклад подлежит индексации в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.6. Перед выплатой заработной платы каждому работнику индивидуально выдается расчетный листок с указанием конкретно его составных частей заработной платы (должностного оклада; надбавки за квалификационную категорию; компенсационной выплаты; премиальной выплаты; замещения временно отсутствующего сотрудника; стимулирующей надбавки по приказу; пособия по больничному листу; пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет, до 3 лет; отпускных; компенсации за неиспользованный отпуск) причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний (подходного налога; профсоюзного взноса; удержаний по постановлениям судебных приставов), а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

7.7. Выплата заработной платы сотрудникам производится два раза в месяц:

20-го числа расчетного месяца заработная плата за первую половину месяца.

Заработная плата за первую половину месяца рассчитывается от должностных окладов, с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию, выплачивается пропорционально отработанному времени.

При расчете заработной платы за первую половину месяца применяется коэффициент 0,87 (100% - 13% НДФЛ).

5-го числа месяца, следующего за расчетным, выплата заработной платы за вторую половину месяца.

7.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

7.10. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются работнику по его личному заявлению.

7.11. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.12. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы.

7.13. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи учреждению документов, удостоверяющих смерть работника.

7.14. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. Заключительные положения.

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения, является обязательным для всех работников учреждения, распространяется на правоотношения возникшие с 01.07.2020 года.

8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на заседании комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат на основании приказов, распоряжений, постановлений администрации МО «Выборгский район» и принимаются на его заседании.

8.3. Срок данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575795

Владелец Авакьянц Светлана Владимировна

Действителен с 14.05.2021 по 14.05.2022