

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ
ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «КОТЛАССКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»**

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевым примерным положением об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденным постановлением Правительства Архангельской области от 03 июля 2012 года № 295-пп, постановлением администрации МО «Котласский муниципальный район» от 15.12.2008 № 949 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Котласский муниципальный район» (далее – организации), повышения эффективности оказания муниципальных услуг, устанавливает единые принципы построения систем оплаты труда работников образовательных учреждений.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Котласского района, в том числе:

порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций, повышающих коэффициентов к окладам;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций;

требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций.

3. Настоящее Положение распространяется на муниципальные образовательные организации, расположенные на территории муниципального образования Котласский муниципальный район, подведомственные отделу образования.

4. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливается положением о системе оплаты труда

работников этой организации (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем муниципальной образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области.

5. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

4) настоящего Положения;

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

6. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципального образовательной организации в соответствии с разделом V настоящего Положения.

8. Заработная плата работников организации максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

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

10. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу муниципальной

образовательной организации относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением дежурного по общежитию и лаборанта), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципальной образовательной организации;

к вспомогательному персоналу муниципальной образовательной организации относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

к основному персоналу муниципальной образовательной организации относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальной образовательной организации, а также дежурный по общежитию и лаборант.

11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальной образовательной организации, разрабатывается на основе пункта 10 настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя муниципальной образовательной организации.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального образовательного учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

12. **Окладом (должностным окладом)** является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в муниципальные

образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются муниципальной образовательной организации самостоятельно.

Размеры ставок заработной платы преподавателей муниципальной образовательной организации, работающих на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

13. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

14. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальной образовательной организации по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда муниципальной образовательной организации.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику муниципальной образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальной образовательной организации положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципальной образовательной организации подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 3) повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению).

16. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, если иное не предусмотрено абзацами третьим и четвертым настоящего пункта.

Повышающие коэффициенты к окладу за работу в сельской местности, персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по муниципальной организации (структурному подразделению), предусмотренные подпунктом 1 пункта 20 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента

к окладу по муниципальной организации (структурному подразделению) по основаниям, предусмотренным подпунктами 2 - 6 пункта 20 настоящего Положения.

$$O_{\text{д}} = O + \left(\frac{\text{коэффициент}}{\text{оклад}} \right) \cdot O, \text{ где}$$

$O_{\text{д}}$ – должностной оклад, O – оклад,
– персональный повышающий коэффициент к окладу,

(структурному подразделению).

Применение повышающего коэффициента к окладу по муниципальной организации (структурному подразделению), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 2 - 6 пункта 20 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя; а также по основаниям, указанным в абзацах третьем и четвертом пункта 18 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

17. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам муниципальных образовательных организаций (структурных подразделений), работающим в сельской местности, в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работника.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности приведен в приложении N 2 к настоящему Положению.

18. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

присвоение работнику квалификационных категорий, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;

наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо к качеству квалификационного требования по соответствующей должности;

наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

Присвоение квалификационных категорий, классов водителей осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не

предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами МО «Котласский муниципальный район».

19. Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена квалификационная категория:

педагогическим работникам - по любой должности, включенной в раздел I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678;

медицинским и фармацевтическим работникам - по любой должности, предусмотренной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года N 541н;

иным работникам - по должностям, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, в случаях, предусмотренных приложением 8 к настоящему Положению.

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением педагогическим, медицинским и фармацевтическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	15
Первая квалификационная категория	10
Вторая квалификационная категория	5

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Класс водителя	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	15
Водитель второго класса	10

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

20. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по муниципальной организации (структурному подразделению) являются:

1) работа в муниципальных образовательных организациях, классах (группах) муниципальных образовательных организаций, реализующих программы основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов;

2) работа в классах (группах) муниципальных образовательных организаций (за исключением государственных бюджетных и автономных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей), в которые зачислены дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей 0,5 процента за одного обучающегося;

3) работа по основным общеобразовательным и адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации 0,5 процента за одного обучающегося;

4) выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя (руководителя учебной группы) 0,25 процентов за одного обучающегося;

5) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по русскому (родному) языку и литературе, математике, иностранному языку, черчению, работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната 0,1 процента за одного обучающегося;

б) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, учебно-консультационным пунктом, передвижным автоклубом (мобильным учебно-информационным комплексом), руководство предметно-цикловыми комиссиями 5 процентов от оклада.

21. Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному образовательному учреждению (структурному подразделению), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 1, 4 и 5 пункта 20 настоящего Положения, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам,

установленных по основаниям, предусмотренным подпунктами 2 и 3 пункта 20 настоящего Положения, могут быть дифференцированы в зависимости от продолжительности работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальной образовательной организации (структурному подразделению) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по муниципальной образовательной организации (структурному подразделению) определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 20 настоящего Положения).

22. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением.

23. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику организации трудовым договором в соответствии с действующим в организации положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника организации подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

24. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;
выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

26. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководители муниципальных образовательных организаций обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

27. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных

к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

28. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже минимальных размеров, определенных в соответствии с настоящим Положением.

29. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 25 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципальной образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в организации положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника организации подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 25 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципальной образовательной организации трудовым договором в соответствии с Положением о системе оплаты труда в данной образовательной организации.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику муниципальной образовательной организации на основании приказов руководителя организации, издаваемых в соответствии с действующим в организации положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

30. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) премиальные выплаты по итогам работы (квартал, прошедший учебный год);

- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за почетное звание;
- 6) надбавка за спортивное звание;

7) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);

8) выплата молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - выплата молодым специалистам);

- 9) премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

32. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период – календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты), квартал, календарный год.

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных образовательных организаций, и иным категориям работников, предусмотренным подразделами 1.1, 1.2, раздела 1, разделами 2, 3, приложения N 1 к настоящему.

Основаниями для начисления премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителей муниципальных образовательных организаций об их начислении.

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам организации, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта. При применении премиальной

выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципальной образовательной организации;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премиальной выплаты.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Положениями о системе оплаты труда определяются размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителей муниципальных образовательных организаций о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

Положениями о системе оплаты труда могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат и основания снижения размера этих премиальных выплат по сравнению с тем, как они определены

настоящим Положением.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

33. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - квартал.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 32 настоящего Положения.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенных в приложении №6 к настоящему Положению.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Конкретные показатели и критерии эффективности деятельности работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются приказом руководителя муниципальной образовательной организации.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положениями о системе оплаты труда.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в муниципальной образовательной организации с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя муниципальной образовательной организации.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:
при применении к работнику дисциплинарного взыскания;
при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы

определяются приказами руководителей муниципальных образовательных организаций о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников муниципальной образовательной организации, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников муниципальной образовательной организации направляется на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Сэкономленная часть фонда оплаты труда организации направляется в последний премируемый период календарного года на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

34. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем муниципальной образовательной организации.

35. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, с учетом фактической нагрузки, но не более оклада (должностного оклада), одной ставки заработной платы (18 часов).

Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	3
От 3 до 5 лет	4

От 5 до 10 лет	5
От 10 до 15 лет	6
15 лет и более	7

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за стаж непрерывной работы не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно приложению N 3 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в приложении № 4 к настоящему Положению.

36. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении №5 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, с учетом фактической нагрузки, но не более оклада (должностного оклада), одной ставки заработной платы (18 часов).

Минимальный размер надбавки за почетное звание составляет 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за почетное звание не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

37. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в образовательном учреждении.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, с учетом фактической нагрузки, но не более оклада (должностного оклада), одной ставки заработной платы (18 часов).

Минимальный размер надбавки за спортивное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за спортивное звание не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

38. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премияльной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премияльной выплаты при награждении не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

39. Надбавка работникам – молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации

работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Минимальный размер выплаты молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Надбавка начисляется ежемесячно. Надбавка молодым специалистам устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника с учетом фактической нагрузки, но не более оклада (должностного оклада), одной ставки заработной платы (18 часов).

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат молодым специалистам не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

40. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается:

работникам, относящимся к основному персоналу учреждения, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых учреждением;

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых учреждением.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта;

за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, расчетным периодом является календарный месяц, квартал, год.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени:

в расчетном периоде - для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта;

в премируемом периоде - для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в приложении № бк настоящему Положению.

Конкретные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта определяются приказом руководителя муниципальной образовательной организации в соответствии с перечнем показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников по оказанию платных образовательных и иных услуг.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, размеры премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников учреждения, направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

Количество баллов, полученных работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.

Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказами руководителя учреждения об их начислении за оказание платных образовательных и иных услуг. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

Премии за оказание платных образовательных услуг и иных услуг начисляются в следующие сроки (премируемые периоды):

работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, - ежемесячно, ежеквартально, один раз в год;

работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, - в сроки, предусмотренные настоящим Положением.

При применении премии за оказание платных образовательных и иных

услуг к работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников учреждения может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в сроки, определенные настоящим Положением. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

41. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в образовательной организации положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательной организации подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2п.31 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 31 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4–6 и 8 пункта 31 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику образовательной организации на основании приказа руководителя образовательной организации. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в образовательной организации положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

42. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда организаций.

К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь;

2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

43. Материальная помощь работникам муниципальных образовательных организаций, указанная в подпункте 1 пункта 42 выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам учреждения, указанные в подпункте 1 пункта 42, устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» (единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.).

44. Материальная помощь, указанная в подпункте 2 пункта 42, может быть оказана работнику учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь, указанная в подпункте 2 пункта 42, может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь, указанная в подпункте 2 пункта 42, начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи, указанной в подпункте 2 пункта 42, и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

VI. Особенности оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций

45. Должностной оклад руководителя муниципальной образовательной организации устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимой им образовательной организации, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада, исходя из критериев деятельности образовательной организации для определения должностного оклада руководителей, предусмотренных приложением № 7 к настоящему положению. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 17 настоящего Положения.

К основному персоналу образовательной организации, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно

обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом образовательной организации.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников муниципальной образовательной организации, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливаются приказом отдела образования администрации муниципального образования «Котласский муниципальный район», осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад руководителя вновь созданной образовательной организации определяется отделом образования администрации муниципального образования «Котласский муниципальный район».

Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций определяются отделом образования администрации муниципального образования «Котласский муниципальный район», согласно настоящего положения.

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций могут быть дифференцированы в зависимости от профиля образовательной организации и численности работников.

Должностной оклад устанавливается руководителю муниципальной образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя образовательного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю образовательного учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя может быть изменен при пересмотре размера среднего должностного оклада работников основного персонала 1 раз в год не позднее 01 ноября текущего года в случае:

- изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;
- увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников».

Порядок исчисления должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется приказом отдела образования.

46. Должностной оклад заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующей образовательной организации.

Должностной оклад заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующей образовательной организации.

Должностные оклады главных бухгалтеров и иных заместителей руководителя устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующей образовательной организации.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в образовательной организации положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательной организации подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей образовательных организаций.

47. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных образовательных организаций в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в образовательной организации положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

Приказов отдела образования администрации муниципального образования «Котласский муниципальный район».

Приказов руководителей образовательных организаций - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций.

48. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей образовательных организаций, относятся:

- 1) премия за качественное руководство образовательной организацией;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

49. Премия за качественное руководство образовательной организацией устанавливается руководителям, заместителям руководителей образовательных организаций с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование образовательной организацией и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство образовательной организацией являются:

достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании организации;

достижение показателей и критериев эффективности деятельности образовательной организации, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у образовательной организации имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников образовательной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом;

своевременную и правильную оплату труда работников образовательной организации;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов образовательной организации, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, нормативным правовым актам МО «Котласский муниципальный район» соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, нормативным правовым актам МО «Котласский муниципальный район» в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд образовательного учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности образовательной организации и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества МО «Котласский муниципальный район»;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных министерством;

направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения;

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на образовательную организацию ее уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области и нормативными правовыми актами МО «Котласский муниципальный район».

Весовое значение показателей качества и объема государственных услуг, установленных в муниципальном задании образовательного учреждения, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство образовательным учреждением составляет 40 процентов.

Показатели и критерии эффективности деятельности образовательной организации, предусмотренные абзацами четвертым–пятнадцатым настоящего пункта, определяются приказом отдела образования администрации МО «Котласский муниципальный район».

Показатели и критерии эффективности деятельности образовательной организации определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является квартал.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности образовательной организации определяется приказом отдела образования МО «Котласский муниципальный район».

Премия за качественное руководство образовательной организацией снижается:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителей учреждений);

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство образовательной организацией определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство образовательной организацией в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 57 настоящего Положения.

Размеры премий за качественное руководство образовательной организацией определяются:

Приказом отдела образования администрации МО «Котласский муниципальный район»- в отношении руководителей муниципальных образовательных организаций;

приказами руководителей образовательных организаций - в отношении заместителей руководителей образовательных организаций.

Премии за качественное руководство образовательной организацией начисляются в абсолютных размерах пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство образовательной организацией начисляются в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных образовательных организаций «Котласский муниципальный район» (1 раз в месяц было раньше).

50. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя образовательной организации – приказом отдела образования администрации МО «Котласский муниципальный район»;

в отношении заместителя руководителя образовательного учреждения – приказами руководителей образовательных организаций.

51. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителей образовательных организаций в соответствии с пунктами 35, 36 и 38 настоящего Положения.

52. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам образовательных организаций, относятся:

- 1) премия за качественное руководство образовательной организацией;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

53. Премия за качественное руководство образовательной организацией начисляется главным бухгалтерам образовательных организаций на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 49 настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство образовательной организацией является достижение показателей и критериев эффективности деятельности образовательной организации, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета образовательной организации;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов образовательной организации;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам образовательной организации;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам образовательной организации;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения.

Основания для начисления премии за качественное руководство образовательной организацией могут быть дополнены положениями о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности образовательной организации, предусмотренные абзацами третьим–восьмым настоящего пункта, определяется положением о системе оплаты труда.

Размеры премий за качественное руководство образовательной организацией определяются приказами руководителей образовательных организаций.

54. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера образовательной организации руководителем образовательной организации.

55. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам образовательных организаций в соответствии с пунктами 35, 36 и 38 настоящего Положения.

56. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в образовательной организации положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя, заместителя

руководителя, главного бухгалтера образовательной организации подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 48 и подпунктом 1 пункта 52 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

приказов отдела образования администрации МО «Котласский муниципальный район» - в отношении руководителей образовательных организаций;

приказов руководителей образовательных организаций - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций.

57. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам образовательных организаций в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказов отдела образования администрации МО «Котласский муниципальный район» - в отношении руководителей образовательных организаций;

приказов руководителей образовательных организаций - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций.

58. Средняя заработная плата руководителя образовательной организации не может превышать среднюю заработную плату остальных работников руководимой им образовательной организации более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат руководителей образовательных организаций и средних заработных плат остальных работников руководимых ими образовательных организаций (далее - предельные уровни соотношения средних заработных плат) устанавливаются в кратности от 1,8 до 4,0

Порядок определения кратности предельного уровня соотношения средних заработных плат определяется приказом отдела образования администрации МО «Котласский муниципальный район».

Предельный уровень соотношения средних заработных плат устанавливается приказом отдела образования администрации МО «Котласский муниципальный район».

Для целей настоящего пункта средняя заработная плата остальных работников образовательных организаций определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников образовательных учреждений

59. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых образовательному учреждению из местного, областного бюджетов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

60. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников образовательных организаций составляет 40 процентов.

При этом средняя заработная плата работников основного персонала образовательной организации должна превышать среднюю заработную плату работников образовательной организации.

61. Предельная доля, указанная в пункте 60 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников образовательных организаций.

Предельная доля, указанная в пункте 60 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны отдела образования администрации МО «Котласский муниципальный район» по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

62. Образовательные организации должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников образовательных учреждений, установленных настоящим Положением.