


Согласовано Председатель общего собрания трудового коллектива «10» 01 2014г. <i>Протокол №1</i>	 Утверждаю Заведующий МБДОУ «Детский сад №2» Т.В.Петрунина «10» 01 2014г.
---	--

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»

#### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»

(далее – Положение) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств районного бюджета, средств субвенций краевого бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

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

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

1.6. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

Согласовано  
Председатель общего собрания  
трудового коллектива  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014г.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ «Детский сад №2»  
Т.В.Петрунина  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»**

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»

(далее – Положение) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств районного бюджета, средств субвенций краевого бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

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

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

1.6. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.7. Установить, что в целях реализации Указов Президента Российской

федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» повышение оплаты труда отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Пограничного муниципального района осуществляется в 2014 году в плановом периоде 2015 и 2016 годов в соответствии с темпами роста средней заработной платы, установленными постановлением администрации Пограничного муниципального района от 26.12.2013 № 776 «О мерах по повышению заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Пограничного муниципального района на 2014-2018 гг.».

1.8. В соответствии со статьёй 130,134 Трудового Кодекса Российской Федерации размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

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

1.9. В соответствии с частью 11 ст.108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», должностные оклады педагогических работников учреждений, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, включают в себя размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями утрачивает характер самостоятельной выплаты.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия оплаты труда.**

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

методических рекомендаций по установлению окладов работникам муниципальных образовательных учреждений Пограничного муниципального района, утверждённых отделом народного образования администрации Пограничного муниципального района;

перечня видов компенсационных выплат работникам учреждений, утвержденного Думой Пограничного муниципального района;

перечня видов стимулирующих выплат работникам учреждений, утвержденного Думой Пограничного муниципального района;

Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных

групп (далее – оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Таблица №1,2,3,4).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.3.2. К окладам медицинских и педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента, %
высшая категория	20
первая категория	10
вторая	0

2.3.3. К окладам работников (в том числе медицинских и педагогических), установленных по ПКГ, может применяться повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

- от 1 до 5 лет- 5%;
- от 5 до 10 лет- 7,5%;
- от 10 до 15 лет- 10%;
- свыше 15 лет- 15%.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается педагогическим и медицинским работникам за работу в педагогических, медицинских должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

2.3.4. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$Рор = Опкг + Опкг \times \sum ПК$ , где:

Рор – размер оклада работника;

Опкг – оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$  - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.5. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения

аттестационной комиссией;

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

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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

## 2.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.5.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат работникам учреждений.

2.5.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

2.5.4. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При признании по итогам аттестации условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

2.5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством.

2.5.6. Работникам, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы).

2.5.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

2.5.8. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

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

2.6. Порядок и условия стимулирующих выплат.

2.6.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат работникам учреждений.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

2.6.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

2.6.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств: заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессионально-квалификационным группам (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

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

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств районного бюджета по расходам на оплату труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

4.1. В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации: оказание материальной помощи сотруднику ДООУ, попавшему в экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжёлая болезнь, тяжёлая травма, смерть близкого человека и т.д.);

4.2. Обстоятельства, при которых производится выплата материальной помощи, устанавливаются коллективным договором.

4.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с Учредителем, начальником отдела образования администрации Пограничного муниципального района и письменного заявления работника.

Таблица 1

Размеры окладов  
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида Пограничного  
муниципального района»

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Размеры окладов, рублей
1	2	3
	<b>Руководители учреждений:</b>	
1.	Заведующий	Средний размер окладов работников по профессионально - квалификационным группам с учётом показателя кратности оклада
2	Главный бухгалтер	на 10-30% ниже оклада заведующего
	<b>Специалисты (всех должностей):</b>	
3	Учитель-логопед	5960 (среднее профессиональное образование) 6402(высшее профессиональное образование)
4	Педагог - психолог	5960 (среднее профессиональное образование) 6402(высшее профессиональное образование)
5	Старший воспитатель	5960 (среднее профессиональное образование)

		образование) 6402(высшее профессиональное образование)
1	2	3
6	Воспитатель	5960 (среднее профессиональное образование) 6402(высшее профессиональное образование)
7	Заведующий хозяйством	4506
8	Медицинская сестра	4850
9	Инструктор по физической культуре	5960 (среднее профессиональное образование) 6402(высшее профессиональное образование)
10	Музыкальный руководитель	5960 (среднее профессиональное образование) 6402(высшее профессиональное образование)
11	Младший воспитатель	4506
12	Секретарь учебной части	4406
13	Заведующий складом	4550
	<b>Рабочие (всех профессий):</b>	
14	Дворник	4205
15	Кастелянша	4305
16	Повар	4506
17	Помощник повара	4406
18	Рабочий по стирке	4305
19	Подсобный рабочий	4305
20	Сторож	4205
21	Уборщик служебных помещений	4205
22	Электромонтер, электрик	4550



## Перечень

### **видов выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»**

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
4. Доплата за работу в образовательном учреждении (филиале, отделении), расположенном в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада.

**Разъяснения о порядке установления компенсационных выплат  
работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад №2 общеразвивающего вида  
Пограничного муниципального района»**

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работников учреждения, если иное не установлено действующим законодательством.

При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат работникам учреждения.

3. При введении отраслевой системы оплаты труда, выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. При введении отраслевой системы оплаты труда, выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников муниципальных учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент - 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах

Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Работникам устанавливается доплата за работу в образовательном учреждении (филиале, отделении), расположенном в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

7. При введении отраслевой системы оплаты труда работникам учреждения, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников учреждения.

**Перечень видов стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Премии по итогам работы.

**Разъяснения**

**о порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»**

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат работникам учреждений в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения.

Работникам учреждения, имеющим почётное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник образования» устанавливается ежемесячная выплата за качество выполняемых работ в размере 5 процентов оклада.

3. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется за счёт средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы на основании показателей премирования работников. Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Показатели премирования должны быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определённый период времени.

Порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются нормативным актом учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

3. При введении отраслевой системы оплаты труда работников размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств.

**Положение**  
**о порядке и размерах оплаты труда руководителя, главного бухгалтера**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 2 общеразвивающего вида**  
**Пограничного муниципального района»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и размеры оплаты труда руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»

1.2. Заработная плата руководителя, главного бухгалтера учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Руководителю, главному бухгалтеру учреждения выплачивается материальная помощь в порядке, предусмотренном разделом IV настоящего Положения.

II. Порядок и размеры оплаты труда руководителя учреждения

2.1. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором. Оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - средний оклад работников по ПКГ), и составляет до 8 размеров средних окладов по ПКГ.

Кратность оклада руководителя учреждения к среднему окладу работников по ПКГ и критерии его установления устанавливаются в соответствии с методическими рекомендациями по установлению окладов работникам муниципальных казенных дошкольных образовательных учреждений и общеобразовательных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета Пограничного муниципального района, педагогическим работникам муниципальных казенных общеобразовательных учреждений, реализующих программу дошкольного образования, финансируемых за счет средств субвенций краевого бюджета, утвержденными отделом народного образования администрации Пограничного муниципального района, методическими рекомендациями по установлению окладов работникам муниципальных казенных образовательных учреждений дополнительного образования детей Пограничного муниципального района, утвержденными отделом народного образования администрации Пограничного муниципального района.

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$PO_{рук} = K * O_p$ , где

$PO_{рук}$  - размер оклада руководителя учреждения;

К - показатель кратности оклада руководителя учреждения к среднему окладу работников по ПКГ;

Ор- средний оклад работников по ПКГ согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов и индексации) с учетом штатной численности учреждения.

Размер оклада руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат работникам учреждений. Компенсационные выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

2.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат работникам учреждений, в процентах к окладам или в абсолютных суммах.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем. Оценку работы руководителей учреждений на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет 1 раз в квартал комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее – комиссия).

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждаются отделом народного образования администрации Пограничного муниципального района.

2.3.1. Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты производятся ежемесячно. Доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам года) должна оставлять 40 процентов. Расчет максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения, определяется по формуле:  $R_n = (P_{Орук} + \sum KB) * 40\% / 60\%$ ,

Где  $R_n$ - максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения;  $P_{Орук}$  - размер оклада руководителя учреждения;  $\sum KB$ - суммы компенсационных выплат руководителю учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате); 60 процентов - доля оклада и компенсационных выплата в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы); 40 процентов - доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя

учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате).

В случае установления руководителю учреждения выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице 1.

Таблица 1

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Размер выплат за качество выполняемых работ за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от их максимального размера, в процентах
100-90 включительно	100
менее 90- 85 включительно	90
менее 85- 80 включительно	80
менее 80- 75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

2.4. На выплаты, предусмотренные пунктами 2.2.-2.3. настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока

### III. Порядок и размеры оплаты труда главного бухгалтера учреждения

3.1. Оклад главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже оклада руководителя этого учреждения.

3.2. Компенсационные выплаты главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем компенсационных выплат работникам учреждений, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы

3.3. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат работникам учреждений.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам или в



абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

действующим

#### IV. Порядок выплаты материальной помощи.

4.1. В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжёлая болезнь, тяжёлая травма, смерть близкого человека и т.д.);

Обстоятельства выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

4.2. Решение об оказании материальной помощи главному бухгалтеру учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с Учредителем, начальником отдела народного образования Пограничного муниципального района и письменного заявления главного бухгалтера учреждения.

4.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает Учредитель на основании ходатайства начальника отдела образования администрации Пограничного муниципального района и письменного заявления руководителя учреждения.