

Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Постановления Администрации Ненецкого автономного округа от 06 декабря 2016 года № 387-п «О порядке формирования фондов оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа», Постановления Администрации Ненецкого автономного округа от 16.02.2018 года № 27-п «О внесении изменений в постановление Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п», Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных организаций, утвержденного Приказом № 85 от 30.09.2016 года Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа и Изменений в приказ Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 30.09.2016 года № 85, утвержденных Приказом № 98 от 19 декабря 2016 года Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа.

4. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Учреждения.

5. Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

- *работник* - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (для работника – с Учреждением, для руководителя – с Департаментом образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа;

- *работодатель* - юридическое лицо (Учреждение), в лице представителя – руководителя Учреждения, вступившее в трудовые отношения с работником; для руководителя Учреждения Работодателем является Департамент образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа;

- *система оплаты труда работников Учреждения* - совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях (при наличии таковых), настоящем Положении, иных локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- *минимальный размер оплаты труда* - устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;

- *заработная плата работника* - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат;

- *выплаты компенсационного характера* – выплаты (в виде надбавок, доплат, выраженных в процентах), обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных; а также иные выплаты, предусмотренные в качестве обязательных нормативными актами, содержащими нормы трудового законодательства, и разделом 3 настоящего Положения.

- *выплаты стимулирующего характера* – выплаты (в виде надбавок, доплат, выраженных в процентах), предусматриваемые системами оплаты труда работников Учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6. Оплата труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением (при наличии таковых); трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

7. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

8. Оплата труда работников Учреждения строится на единых принципах оплаты труда работников учреждений отрасли образования: на основе должностных окладов (окладов) по ПКГ, выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах общего фонда оплаты труда.

9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников устанавливаются государственными правовыми актами Администрации Ненецкого автономного округа.

10. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Месячная заработная плата работников (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям), полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда". Доплата до МРОТ производится ежемесячно на основании приказа руководителя. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

12. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится два раза в месяц: 27 числа (за первую половину месяца) и 12 числа (за вторую половину месяца) каждого календарного месяца после перечисления денежных средств соответствующим бюджетом.

13. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

14. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников Учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. В тарификационные списки подлежат включению и работники, выполняющие, помимо основной работы, другую педагогическую работу в Учреждении.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, либо за счет экономии средств по фонду оплаты труда, или на условиях гражданско-правовых договоров выполнения работ (оказания услуг) с оплатой за счет средств иных статей плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

15. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, без занятия штатной должности, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе),

производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (ставки). Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

16. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь и другие виды социальных выплат в порядке, определенном настоящим Положением. Эти выплаты не связаны с результатами труда работников, носят социальный характер, осуществляются за счет средств фонда оплаты труда, и направлены на персональную социальную поддержку работников.

17. Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, а также совместителей (включая внутренних совместителей). Положение также подлежит применению к оплате труда руководителя Учреждения в случаях, когда соответствующий вид (категория) выплат компенсационного или иного характера не регламентирован в соответствующих государственных правовых актах Администрации Ненецкого автономного округа по оплате труда руководителей; либо в индивидуальном трудовом договоре между учредителем и руководителем образовательного учреждения, в пределах средств, выделенных ГБОУ на оплату труда.

18. Данное Положение вступает в силу с 10 апреля 2018 года. Положение применяется после 10 апреля 2018 года: к оплате труда вновь поступивших работников – с первого дня работы на основании заключенного трудового договора; к оплате труда остальных работников – не ранее истечения двухмесячного срока после уведомления о введении новой системы оплаты труда, на основании дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

19. Введение новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Ненецкого автономного округа, отраслевым соглашением, коллективными договорами.

II. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

20. Должностные оклады (ставки) работников Учреждения установлены в порядке, определенном нормативным правовым актом Администрации Ненецкого автономного округа, на основании Примерного положения Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа, на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, 248н и на основании Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

21. Размер оклада (ставки) устанавливается работнику трудовым договором или заключенным дополнительным соглашением к трудовому договору.

22. В структуре фондов оплаты труда бюджетного учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не менее 60% фонда должно направляться на выплаты по должностным окладам (тарифным ставкам).

23. В Учреждении установлены:

А) Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования:

	Наименование должностей работников, профессий рабочих, квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, (руб.)	Установленный с 01.01.2018 года размер оклада
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2.2.	2 квалификационный уровень:		
	Педагог-организатор Социальный педагог	7 500	12 700
2.3.	3 квалификационный уровень:		
	Воспитатель ГПД Педагог-психолог Методист	7 700	12 850
2.4.	4 квалификационный уровень		
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Учитель Учитель-логопед Учитель-дефектолог	8 000	13 000

Б) Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

	Наименование должностей работников, профессий рабочих, квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, (руб.)	Установленный с 01.01.2018 года размер оклада
1. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень:		
	Кассир	6 500	7 280
2. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень:		
	Лаборант	7 000	8 320
2.2.	3 квалификационный уровень		
	Заведующий столовой	7 700	12 064
3. Профессионально-квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»			
3.3.	3 квалификационный уровень:		

	Бухгалтер Специалист по кадрам Документовед Инженер по охране труда	9 500	12 584
4. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
4.1.	1 квалификационный уровень:		
	Начальник отдела материально-технического снабжения	12 700	15 808
4.2.	3 квалификационный уровень		
	Руководитель структурного подразделения (ЦДО)	14 700	17 888

В) Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии:

	Наименование должностей работников, профессий рабочих, квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, (руб.)	Установленный с 01.01.2018 года размер оклада
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
1.1.	2 квалификационный уровень:		
	Библиотекарь	6 500	9 568
1.2.	3 квалификационный уровень:		
	Заведующий библиотекой	8 500	12 064

Г) Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих:

	Наименование должностей работников, профессий рабочих, квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, (руб.)	Установленный с 01.01.2018 года размер оклада
Первая квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень:		
	Гардеробщик Дворник Сторож-вахтер Уборщик служебных помещений Рабочий по обслуживанию здания Кухонный рабочий	6 200	6 760

1.2.	2 квалификационный уровень:		
	Повар	6 500	7 800

24. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, размеры выплат компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

25. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

26. Ставка заработной платы педагогического работника Учреждения выплачивается за установленную норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы).

27. Установленные работнику компенсационные выплаты исчисляются в процентном отношении от оклада. Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты исчисляются в процентном отношении от оклада или в абсолютном значении, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

28. Размер выплат работникам стимулирующего и компенсационного характера, период их действия утверждается приказом работодателя.

29. Компенсационные выплаты (доплаты) работникам устанавливаются один раз в год на начало первого учебного полугодия или в течение полугодия на определённый срок. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

30. Выплаты компенсационного характера за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, отклоняющимися от нормальных могут быть отменены или уменьшены только по итогам аттестации рабочих мест. При признании по итогам аттестации рабочего места безопасным указанная выплата отменяется.

III. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

31. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам ГБОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за условия труда, отклоняющиеся от утвержденных по ГБОУ и общих условий труда, предусмотренных нормативными актами, содержащими нормы трудового законодательства.

32. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.

33. Размеры этих выплат не зависят от результатов и качества работы конкретного работника, не могут быть уменьшены (сняты) решением Работодателя. Выплаты компенсационного характера носят обязательный характер, их установление, а также пересмотр размеров (в зависимости от стажа и иных условий) гарантируется работникам ГБОУ.

34. Компенсационная часть фонда оплаты труда обеспечивает выплаты работникам ГБОУ за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей; выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также в других установленных случаях.

35. В Учреждении устанавливаются следующие группы доплат (выплат) компенсационного характера:

а) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда;

б) доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

г) доплата в размере разницы между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и месячной заработной платой работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районных Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

г) иные компенсационные выплаты, установленные в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.

Виды и размеры компенсационных выплат (доплат):

№ п/п	Виды работ, за которые установлены доплаты за работу, производимую в особых условиях (тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, отклоняющимися от нормальных)	Размеры доплат
1.	За работу в ночное время (в период с 22 до 6 часов)	До 35%
2.	За работу в выходные и праздничные дни	в двойном размере или одинарном с предоставлением неоплачиваемого отгула
3.	За работу с тяжелыми и вредными условиями труда и (или) опасными и иными особыми условиями труда	от 4% до 12%
4.	За сверхурочную работу	за первые 2 часа – в 1,5 размере за последующие часы – в двойном размере
5.	За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ с учетом содержания, объема дополнительной работы, без освобождения от основной работы	до 100%
6.	Районный коэффициент	80%
7.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере, устанавливаемом в соответствии с законодательством	до 80%
8.	За работу в классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	до 15%
9.	За индивидуальное обучение на дому обучающихся, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	до 15%
10.	За работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	до 15%
11.	За работу с учащимися по адаптированным основным общеобразовательным программам	до 15%
12.	Педагогическим работникам профильных предметов	до 15%

13.	За проверку тетрадей (письменных работ): ● Русский язык и литература ● Математика ● Английский язык, физика, химия	10% 7% 5%
14.	За классное руководство	до 10%
15.	Заведование учебными мастерскими	до 10% от должностного оклада
16.	Оплата простоя по вине работодателя	2/3 средней заработной платы
17.	Оплата простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника	2/3 базового оклада (ставки)
18.	Иные компенсационные выплаты, установленные в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа и МО Городской округ «Город Нарьян-Мар», содержащими нормы трудового права.	в установленных указанными нормативными актами размерах

36. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад работника без учёта иных доплат и надбавок, за исключением пунктов 6-9, 11-13.

37. Выплаты компенсационного характера за работу, производимую в особых условиях (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, отклоняющимися от нормальных), совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, устанавливаются к окладам (должностным окладам, тарифным ставкам) работников Учреждения.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам (окладам), компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ненецкого автономного округа.

38. Обязательные выплаты за работу, производимую в особых условиях (тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, отклоняющимися от нормальных), совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

39. Выплаты компенсационного характера устанавливаются трудовым договором на весь срок его действия или на определенный срок приказом руководителя Учреждения.

40. Прекращение выплат компенсационного характера, производится на основании приказа руководителя Учреждения в следующих случаях:

- окончания срока установления выплат;
- прекращения выполнения работ, за которые устанавливаются выплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, за выполнение которых устанавливались доплаты, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;

- невыполнение возложенных обязанностей;
- ухудшение качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанным в качестве существенных для принятия решения по

уменьшению или отмене доплаты.

41. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35 % (в соответствии со ст. 154 ТК РФ).

42. В случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 113,153 Трудового кодекса Российской Федерации.

43. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливается работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ.

44. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, в пределах максимального размера, установленного настоящим Положением.

45. Работа в выходной и нерабочий праздничный день (1, 2, 3, 4 и 5 января, 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня, 4 ноября) оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Для работников с суммированным учетом рабочего времени выходными днями считаются дни, определенные графиком работы.

46. Согласно статье 157 Трудового кодекса Российской Федерации оплата времени простоя работников учреждения по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, осуществляется в размере двух третей средней заработной платы работника. Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, производится в размере двух третей базового оклада.

47. Размер компенсационных выплат не может быть меньше, предусмотренных законодательством РФ.

48. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценке условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

IV. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

49. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, законами Ненецкого автономного округа.

50. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, в том числе:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ;

2) выплаты за стаж работы;

3) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

4) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;

5) выплаты за наличие ученых степеней, почетных званий;

6) выплаты молодым специалистам;

7) выплаты за высокое профессиональное мастерство (категории, классность);

8) иные надбавки, связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда.

51. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя Учреждения как за счет средств бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, так и средств от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено законодательством, по решению руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя Учреждения:

- работникам, непосредственно подчиненных руководителю Учреждения;

- руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя;

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

52. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический (помесячный, поквартальный) характер. Максимальный период выплат - 1 год.

53. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются руководителем Учреждения в форме соответствующего приказа, который должен доводиться до сведения работников.

Если работник отработал не полностью месяц, то выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

Суммарный размер стимулирующих выплат, доплат, выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается.

54. При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату.

Виды и размеры стимулирующих выплат:

№	Наименование стимулирующей выплаты	Размеры выплаты
----------	---	------------------------

п/п	(показателя, за который надбавка может установлена)	(в процентах от тарифной части)
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	До 100 %
2.	Выплаты за качество работы	До 100 %
3.	Единовременная премия работникам за выполнение особо важных заданий (мероприятий)	Не более 2-ух должностных окладов
4.	За стаж педагогической работы педагогическим работникам	от 3 до 8 лет – не менее 1% от ставки заработной платы; от 8 до 15 лет – не менее 2% от ставки заработной платы; от 15 до 20 лет – не менее 3% от ставки заработной платы; от 20 и более лет – не мене 4% от ставки заработной платы.
5.	Надбавка за стаж работы в бюджетной сфере работникам в Ненецком автономном округе, за исключением заместителей директора и главного бухгалтера	от 1 до 5 лет – не менее 1% от должностного оклада от 5 до 10 лет – не менее 2% от должностного оклада от 10 до 15 лет – не менее 3% от должностного оклада от 15 и более лет – не менее 4% от должностного оклада
6.	За Почётное звание по профилю работы	Не менее 500 рублей
7.	За Знаки «Почетный работник», «Отличник народного просвещения», правительственные награды	не менее 1% от должностного оклада
8.	Почетная грамота Министерства образования РФ	не менее 1%
9.	За высокое профессиональное мастерство (категории, классность)	За первую квалификационную категорию - не менее 0,5% ставки заработной платы За высшую квалификационную категорию - не менее 1% ставки заработной платы
10.	Молодым специалистам	не менее 3% от должностного оклада
11.	Руководство методическими объединениями учителей	до 10%
12.	За наличие ученой степени: <ul style="list-style-type: none"> ● кандидат наук ● доктор наук 	Не менее 500 рублей Не менее 1000 рублей
13.	Единовременная премиальная выплата за стаж работы в Ненецком автономном округе	В размере 5 (пяти) должностных окладов, ставок заработной платы, без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

55. Основанием начисления выплат за интенсивность и высокие результаты, выплат за качество выполняемых работ служат индивидуальные показатели работы конкретного работника.

Система факторов, служащих основанием для назначения указанных выплат, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

56. Стимулирующая надбавка за педагогический стаж и за стаж работы в бюджетной сфере устанавливается по основному месту работы.

Выплата стимулирующей надбавки за стаж педагогической работы педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность осуществляется с учетом фактической продолжительности рабочего времени (ставки заработной платы), и особенностей включения отдельных периодов работы в стаж работы педагогических работников, определенных пунктом 3 таблицей «Виды и размеры стимулирующих выплат».

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы включается:

1) время работы в учреждениях, расположенных на территории Ненецкого автономного округа, финансируемых за счет средств окружного, областного и местного бюджетов, в органах государственной власти Ненецкого автономного округа, органах государственной власти Архангельской области, расположенных на территории Ненецкого автономного округа, органах местного самоуправления Ненецкого автономного округа;

2) время прохождения военной службы, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем поступления на работу в учреждение, финансируемое за счет средств окружного или местного бюджета, не превысил 1 год;

3) время работы на выборных должностях в партийных органах (до 14 марта 1990 года) и профсоюзных органах;

4) время работы в учреждениях, финансировавшихся за счет федерального бюджета и государственных внебюджетных фондов и переданных в собственность Ненецкого автономного округа в связи с передачей отдельных полномочий Российской Федерации органам государственной власти Ненецкого автономного округа;

5) время работы в учреждениях, находившихся в ведении федеральных органов исполнительной власти и переданных в ведение Ненецкого автономного округа.

Стимулирующая надбавка за стаж работы руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру не устанавливается.

57. Основанием начисления премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год), за выполнение особо важных и сложных работ служат экономические показатели в целом по бюджетному учреждению и показатели, достигнутые при выполнении государственного задания.

Условия назначения премиальных выплат должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают выбор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

Премиальные выплаты выплачиваются за:

добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство;

профессионализм, высокие показатели в работе;

за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений;

описание, обобщение и распространение в педагогическом сообществе инновационных методик, технологий, достигнутых полезных образовательных эффектах, разработку учебно-методического сопровождения;

первое, второе и третье места в смотрах-конкурсах, соревнованиях (в зависимости от уровня мероприятия);

высокие результаты работы по итогам: месяца, 3-х месяцев, полугодия, 9-ти месяцев, года.

Примерный перечень нарушений, при наличии которых премиальные выплаты не назначаются:

недостижение целевых показателей государственного задания;

невыполнение должностных обязанностей;

ухудшение качества оказываемой услуги;

нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;

наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

необеспечение сохранности имущества;

дисциплинарное взыскание.

Премиальные выплаты не назначаются в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

58. Работникам бюджетных учреждений устанавливается доплата к должностным окладам за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности такого учреждения: кандидат наук – в размере не менее пятисот рублей, доктор наук – не менее одной тысячи рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам бюджетных учреждений устанавливается доплата к должностным окладам за наличие почетного звания по профилю работы такого учреждения в размере не менее пятисот рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам бюджетного учреждения, имеющим знаки «Почетный работник», «Отличник народного просвещения», правительственные награды, соответствующие направлению деятельности учреждения, устанавливается поощрительная надбавка за наличие почетного знака, правительственные награды в размере не менее 1 процента от должностного оклада.

Лицам, имеющим право на выплату нескольких доплат или надбавок, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается доплата или надбавка за одну такую ученую степень, почетное звание, почетный знак или правительственную награду.

Выплата доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, поощрительной надбавки за наличие почетного звания, правительственной награды осуществляется только по основному месту работы.

59. Выплата за Почетную грамоту Министерства образования РФ выплачивается педагогическим работникам одновременно при получении.

60. Выплаты молодым специалистам осуществляются в размере не менее 3 процентов, а окончившим профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, с отличием – не менее 4 процентов от должностного оклада.

Под молодыми специалистами в настоящем Положении понимаются лица в возрасте до тридцати лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование по направлению деятельности бюджетного учреждения, и принятым на работу по полученным профессии, специальности или направлению подготовки.

Указанные выплаты устанавливаются по основному месту работы сроком на три года со дня заключения трудового договора, за исключением следующих случаев:

молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации, выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания образовательной организации;

молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной

организации в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком до достижения им возраста трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, выплата устанавливается сроком на три года со дня заключения трудового договора при условии представления документов, подтверждающих указанные периоды, и трудоустройства в течение трех месяцев после их окончания. В случае, если молодой специалист приступил к работе по истечении трех месяцев после окончания указанных периодов, выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания указанных периодов;

молодым специалистам, которым указанная надбавка не была установлена до введения в бюджетной организации новой системы оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, выплата устанавливается со дня введения новой системы оплаты труда до истечения трех лет со дня заключения трудового договора.

Выплата молодым специалистам прекращается при достижении ими возраста 30 лет.

61. Размер ставки заработной платы педагогического работника увеличивается (не образуя новый размер должностного оклада) за наличие квалификационной категории:

за 1 квалификационную категорию – в размере не менее 0,5% ставки заработной платы;

за высшую квалификационную категорию – в размере не менее 1% ставки заработной платы.

Надбавка за наличие квалификационной категории назначается на основании распоряжения Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа об установлении квалификационных категорий по соответствующим должностям, выплачивается со дня принятия решения Главной аттестационной комиссии.

62. Надбавки за выполнение особо важных и сложных работ выплачиваются работникам по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

63. Надбавки за высокое профессиональное мастерство устанавливаются работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Критериями определения размеров надбавок являются:

достижение высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом (месяцем, кварталом, годом), стабильность и рост качества предоставляемых услуг;

выполнение заданий особой важности и сложности.

Решение об установлении размера надбавок и срока, на который они устанавливаются, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

64. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

ходатайство руководителя структурного подразделения;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

активное участие в общественной жизни трудового коллектива и общественно-полезных значимых делах;

высокий уровень трудовой дисциплины;

добросовестное отношение к должностным обязанностям.

V. ПОРЯДОК И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

65. Условия и размер оплаты труда руководителя Учреждения закрепляются в трудовом договоре, заключенном между Департаментом образования и руководителем Учреждения, заместителями руководителя и главным бухгалтером Учреждения - в трудовом договоре, заключенном между такой организацией и работником после согласования с Департаментом образования.

66. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

67. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в соответствии с Размерами должностных окладов руководителей учреждений в зависимости от отнесения государственных организаций Ненецкого автономного округа к группам по оплате труда руководителей учреждений, утвержденными Администрацией Ненецкого автономного округа.

Отнесение бюджетных организаций к группам по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании Порядка отнесения государственных учреждений Ненецкого автономного округа к группам по оплате труда руководителей учреждений, утвержденных постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п.

68. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников бюджетных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должно превышать 5 раз.

Определение среднего размера заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой для определения средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом государственной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

69. Руководитель Учреждения может иметь заместителей по основным направлениям деятельности, для реализации которых создана бюджетная организация.

Число заместителей руководителя Учреждения определяется в соответствии с постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п.

70. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения по согласованию с Департаментом образования.

71. Выплаты компенсационного характера для руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу заработной платы или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Ненецкого автономного округа.

72. Департамент образования устанавливает для руководителя Учреждения выплаты стимулирующего характера - ежеквартальные премии - с учетом исполнения установленных показателей эффективности работы Учреждения.

Показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения утверждаются распорядительным актом Департамента образования.

73. Руководителю Учреждения за организацию деятельности, приносящей доход, за счет средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться премия в размере до 5 процентов, но не более 2 должностных окладов в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Порядок выплаты премии определяется нормативным правовым актом Департамента образования.

74. Руководителю Учреждения устанавливается доплата к должностным окладам за

наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности бюджетной организации: кандидат наук - в размере двух тысяч рублей, доктор наук - в размере трех тысяч рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Руководителю Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливается доплата к должностным окладам за наличие почетного звания по профилю работы такого учреждения в размере, установленном Департаментом образования.

Руководителю Учреждения, имеющему несколько ученых степеней, и (или) почетных званий, и (или) государственных и ведомственных званий и наград, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается доплата за одну такую ученую степень, почетное звание, государственное (ведомственное) звание или награду.

Другие виды выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения не устанавливаются и не выплачиваются.

75. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения выплаты стимулирующего характера - ежеквартальные премии - устанавливаются руководителем Учреждения с учетом общих результатов работы такой организации и установленных показателей деятельности работников.

76. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения за участие в организации деятельности, приносящей доход, за счет средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться премия в размере до 3 процентов, но не более 2 должностных окладов в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

77. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается доплата к должностным окладам за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности бюджетной организации: кандидат наук - в размере двух тысяч рублей, доктор наук - в размере трех тысяч рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Заместителям руководителя Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается доплата к должностным окладам за наличие почетного звания по профилю работы такого учреждения в размере, установленном Департаментом образования.

Заместителям руководителей, главному бухгалтеру Учреждения, имеющим несколько ученых степеней, и (или) почетных званий, и (или) государственных и ведомственных званий и наград, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается надбавка за одну такую ученую степень, почетное звание, государственное (ведомственное) звание или награду.

Другие виды выплат стимулирующего характера заместителям руководителей и главному бухгалтеру Учреждения не устанавливаются и не выплачиваются.

78. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя, в том числе – по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения руководителя Департамента образования.

79. При осуществлении педагогической (преподавательской) деятельности по совместительству руководитель образовательного учреждения и заместители руководителя имеют право на установку компенсационных и стимулирующих выплат от должностного оклада учителя в соответствии с настоящим Положением на основании решения комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат, оказанию материальной помощи работникам.

VI. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

80. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет

средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Материальная помощь является выплатой социального характера, направлена на социальную поддержку работников и не связана с осуществлением ими трудовых функций.

81. Руководителю и работникам бюджетной организации один раз в год выплачивается материальная помощь к отпуску в размере одного должностного оклада с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Материальная помощь к отпуску выплачивается как по основному месту работы, так и при работе по совместительству при условии, что по основному месту работы работник принят менее чем на ставку заработной платы. В этом случае работнику производится доплата материальной помощи к отпуску по должности, занимаемой им на условиях совместительства, но не более полной ставки с учетом замещаемой им должности по основному месту работы.

Выплата материальной помощи в первый год работы в бюджетной организации осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с даты приема работника на работу до окончания календарного года.

Материальная помощь к отпуску не включается в расчет средней заработной платы.

82. Материальная помощь также может выплачиваться в следующих случаях:

в связи с 50-летием, с 55-летием, 60-летним, 65-летним и т.д. юбилеем (в размере одного должностного оклада без применения районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

в связи с днем пожилых людей, Международным женским днем 8 Марта, Днем защитников Отечества, Днем матери, профессиональными праздниками (в размере от 500 до 3000 рублей);

в связи с рождением ребенка (в размере от 1000 до 3000 рублей);

в связи с выездом за пределы округа на лечение, учебу (в размере до 5000 рублей);

длительного заболевания, требующего дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами (в размере до 5000 рублей);

тяжелого финансового положения, связанного с последствиями стихийных бедствий (пожар, кража, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства) (в размере до 15000 рублей);

смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) (в размере от 2000 до 5000 рублей).

83. Обоснованием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

84. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем Учреждения.

VII. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ В ПОЛЬЗУ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

85. Учреждение обязуется производить в пользу работников иные предусмотренные действующим законодательством, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами выплаты, включая выходное пособие, суммы среднего заработка на время трудоустройства при сокращении штата учреждения, оплачивать командировочные расходы и др.

86. Учреждение обязуется производить в пользу работников выплаты единовременного выходного пособия при увольнении с работы в связи с выходом на пенсию по старости впервые, а также – выходного пособия при досрочном прекращении трудового договора в размерах, определенных в трудовом договоре, но в любом случае – не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

87. В установленных действующим законодательством случаях (отпуск, компенсация за неиспользованный отпуск, дни служебной командировки, дни обучения на курсах

повышения квалификации и др.) работнику выплачиваются суммы среднего заработка.

88. Работникам учреждения выплачивается доплата к пособию по временной нетрудоспособности, к пособию по беременности и родам.

Доплата к пособию по временной нетрудоспособности при осуществлении ухода за больным членом семьи, к пособию по беременности и родам, к пособию по временной нетрудоспособности беременным женщинам выплачивается за весь период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам в размере разницы между средним заработком работника, определяемым в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации, и размером пособия, установленного Федеральным законом от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" и выплачиваемого за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

Доплата к пособию по временной нетрудоспособности при осуществлении ухода за больным членом семьи, к пособию по беременности и родам, к пособию по временной нетрудоспособности беременным женщинам определяется по формуле:

$$Д1 = З_{ср} - П1, \text{ где:}$$

Д1 - доплата к пособию по временной нетрудоспособности при осуществлении ухода за больным членом семьи, к пособию по беременности и родам, к пособию по временной нетрудоспособности беременным женщинам;

З_{ср} - средний заработок работника;

П1 - размер пособия по временной нетрудоспособности при осуществлении ухода за больным членом семьи или пособия по беременности и родам или пособия по временной нетрудоспособности беременным женщинам, установленный Федеральным законом от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" и выплачиваемый за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

Доплата к пособию по временной нетрудоспособности, не связанной с осуществлением ухода за больным членом семьи либо временной нетрудоспособностью беременной женщины, выплачивается за весь период временной нетрудоспособности в размере разницы между 50 процентами среднего заработка, определяемым в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации, и размером пособия, установленного Федеральным законом от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" и выплачиваемого за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

Доплата к пособию по временной нетрудоспособности, не связанной с осуществлением ухода за больным членом семьи либо временной нетрудоспособностью беременной женщины, вычисляется по формуле:

$$Д2 = З_{ср} - П2, \text{ где:}$$

Д2 - доплата к пособию по временной нетрудоспособности, не связанной с осуществлением ухода за больным членом семьи, либо временной нетрудоспособностью беременной женщины;

З_{ср} - средний заработок работника;

П2 - размер пособия по временной нетрудоспособности, не связанной с осуществлением ухода за больным членом семьи, либо временной нетрудоспособностью беременной женщины, установленный Федеральным законом от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" и выплачиваемый за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

Средний заработок работника определяется по формуле:

$$З_{ср} = З_{срдн} * ДНр, \text{ где:}$$

З_{ср} - средний заработок работника;

Зсрдн - средний дневной заработок работника, определяемый в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922, в части случаев, не связанных с определением среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска;

ДНр - количество рабочих дней, приходящихся на весь период временной нетрудоспособности работника.

VIII. ОПЛАТА ТРУДА ЗА СЧЕТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

89. Оплата труда за счет средств от приносящей доход деятельности производится с учетом личного вклада и качества труда каждого работника и максимальным размером не ограничивается.

90. Оплата труда за счет средств от приносящей доход деятельности распространяется на всех работников учреждения, участвующих в оказании платных услуг.

91. Структура оплаты труда строится на основе разделения оплаты труда на:

- основную оплату труда работников списочного состава учреждения в соответствии со ставкой по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) в рамках штатного расписания и согласно должностным обязанностям;

- дополнительную оплату труда, состоящую из надбавок и доплат за выполнение и обслуживание учебной, учебно-методической, воспитательной, административно-управленческой, организационной и других видов работ. Дополнительная оплата производится за работу, выполняемую работником сверх должностных обязанностей;

- выплаты стимулирующего характера, в том числе за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

92. Формирование фонда заработной платы (ФЗП) за счет средств от приносящей доход деятельности от предоставления платных услуг осуществляется следующим образом:

1) Педагогический совет учреждения утверждает необходимую долю ФЗП в составе планируемых средств от приносящей доход деятельности от предоставления платных услуг.

2) Педагогический совет учреждения ежегодно утверждает необходимую долю средств для покрытия расходов по учреждению, связанных с организацией и обслуживанием процесса оказания платных услуг. Указанная доля не должна превышать 35% от планируемых доходов от деятельности.

93. Дополнительная оплата труда за счет средств от приносящей доход деятельности осуществляется на основе повременной системы оплаты труда.

94. В случае привлечения для оказания платных услуг работников внештатного состава, оплата их труда регулируется на основании заключаемых договоров гражданско-правового характера. Вопрос о привлечении работников внештатного состава из других организаций решается руководителем Учреждения на основании представления руководителя структурного подразделения "Центр дополнительного образования" по соответствующему направлению работы. В представлении содержится обоснование необходимости привлечения соответствующего работника для работы по договору гражданско-правового характера, приводятся сведения о квалификации привлекаемого работника, месте его основной работы, занимаемой должности и специальности, а также об объеме планируемой нагрузки в Учреждении. При положительной резолюции руководителя Учреждения с данной категорией работников заключается договор ГПХ.

95. Надбавки за дополнительную работу (увеличение объема работ) работникам Учреждения устанавливаются настоящим положением, при этом не допускается двойная оплата за одну и ту же работу.

96. Надбавки за дополнительную работу (увеличение объема работ) могут устанавливаться единовременно, а также на определенный срок (но не более календарного года) по приказу руководителя Учреждения на основании представления руководителя

структурного подразделения "Центр дополнительного образования" по соответствующему направлению работы.

97. Размер надбавки за счет средств от приносящей доход деятельности может быть снижен в случае уменьшения объема дополнительной работы по приказу руководителя Учреждения на основании представления руководителя структурного подразделения "Центр дополнительного образования" по соответствующему направлению работы.

98. Выплата надбавки за счет средств от приносящей доход деятельности может быть отменена в случае невыполнения дополнительного объема работ или отказа работника от дополнительной работы по приказу руководителя Учреждения на основании представления руководителя структурного подразделения "Центр дополнительного образования" по соответствующему направлению работы.

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

99. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

100. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

101. Настоящее Положение вступает в силу с момента издания приказа руководителя Учреждения (по согласованию с представительным органом работников) либо с даты, указанной в приказе. Редакция Положения действует до внесения в него изменений, либо до его признания утратившим силу приказом руководителя Учреждения.

102. Ответственность за правильность осуществления расчетов и начислений возлагается на главного бухгалтера. Контроль за исполнением настоящего Положения осуществляет руководитель Учреждения.