

МИНИСТЕРСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Лесозаводский индустриальный колледж»

СОГЛАСОВАНО

Советом трудового коллектива
краевого государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения «Лесозаводский
индустриальный колледж»
(протокол от «17» февраля 2025 г. № 3)

УТВЕРЖДЕНО

приказом краевого государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
«Лесозаводский индустриальный
колледж»
от «17» февраля 2025 г. № 12

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников краевого государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
«Лесозаводский индустриальный колледж»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Лесозаводский индустриальный колледж» (далее соответственно - Положение, учреждение) разработано в соответствии с постановлением Администрации Приморского края от 8 мая 2013 года № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края».

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств 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. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. 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 настоящим Положением.

1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления

полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения, указанных в настоящем пункте, с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями гражданской службы, министерства профессионального образования и занятости населения Приморского края (далее – министерство), осуществляется отраслевым органом при утверждении (изменении) плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

1.9. Заработная плата работников учреждения края ежегодно увеличивается (индексируется) в соответствии с постановлением Правительства Приморского края с учетом индекса потребительских цен, предусмотренного прогнозом социально-экономического развития Приморского края на соответствующий год, путем увеличения окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда.

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

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

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

государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Правительством Приморского края;

Перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденных Правительством Приморского края;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы;

размеры повышающих коэффициентов;

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

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, не ниже размеров, установленных приложениями № 1 и № 2 к настоящему Положению, 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.

2.3. В случае, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования право на его изменение возникает в следующие сроки при:

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

присвоении квалификационной категории (внутридолжностной

категории) – со дня вынесения соответствующего решения аттестационной комиссией.

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.

2.4. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.4.1. К окладам работников учреждения, установленных по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

2.4.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника по ПКГ на повышающий коэффициент и образует новый оклад.

2.4.3. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и не может быть ниже следующих значений:

по I квалификационной категории – 0,05;

по высшей квалификационной категории – 0,1.

2.5. В локальных нормативных актах учреждения, штатных расписаниях, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов, служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.7. Фонд оплаты труда в учреждения формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, представляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих

от приносящей доход деятельности.

2.9. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада, устанавливаемого по профессиональным квалификационным группам;

ставки заработной платы;

повышающего коэффициента;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат.

2.10. Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников учреждения.

2.11. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах с учетом повышающего коэффициента если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

2.13. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения

применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих работников по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не более двух месяцев;

б) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Почасовая оплата труда применяется также при оплате за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения.

3.2. Размер оплаты за один час указанной в пункте 3.1 настоящего Положения работы в учреждении определяется путем деления оклада, ставки заработной платы работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось более двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

IV. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия

их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положение об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающего коэффициента – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с Перечнем видом компенсационных выплат и Разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Правительством Приморского края.

4.1.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.2. Выплаты к окладу, ставке заработной платы работника, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), по итогам специальной оценки условий труда.

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Размер повышения оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за совмещение профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

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

г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство (кураторство); проверка письменных работ; заведывание кабинетами и т.п.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы и другие виды работ);

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за работу в ночное время;

ж) за сверхурочную работу.

Размеры доплат при осуществлении выплат, указанных в подподпунктах «а», «б», «в» настоящего подпункта, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

К выплатам, указанным в подпункте «г» настоящего подпункта, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые

должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационными характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения по реализации образовательных программ. Указанная работа может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия. Выполнение функций классного руководителя работниками, относящимися к административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу, не допускается.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день, за работу в ночное время или сверхурочно производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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

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

К заработной плате работников учреждения в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

районный коэффициент к заработной плате в размере 1,2 за работу в отдельных населенных пунктах, определенных в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР; в размере 1,3 - за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также в сельских населенных пунктах и рабочих поселках приграничной 30-километровой зоны; в размере 1,2 - на остальной территории Приморского края;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня

работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

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.

4.4. Педагогическим работникам также производятся выплаты в виде:

а) ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) за счет средств, источником финансового обеспечения которых являются иные межбюджетные трансферты из федерального бюджета, в размере, установленном Правительством Приморского края;

б) ежемесячной денежной выплаты за классное руководство за счет средств краевого бюджета в размере 2 200 рублей независимо от количества обучающихся в группе, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

V. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, 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 в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Правительством Приморского края.

5.2. 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 федеральным или краевым законодательством.

5.3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премии по итогам работы;

д) выплаты преподавателям и мастерам производственного обучения за высокие результаты в конкурсе «Мастер года» (1, 2, 3 место). (Приложение 3).

е) выплаты за выполнение работы по наставничеству.

5.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты, установленные с учетом следующих критериев:

сложность, напряженность выполняемых работ;

особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;

интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

реализация авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;

разработка и реализация проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения;

развитие системы профессиональной переподготовки, организация и/или участие в чемпионатах профессионального мастерства «Профессионалы» и конкурсов по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс».

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях, расположенных в разных зданиях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, достижения высокой оценки по результатам проведения независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок.

5.6. Выплаты, указанные в подпунктах «а», «б» пункта 5.3 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения. В качестве критерия назначения выплат используются индикаторы, определяющие их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности конкретного работника.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании объективных данных (статистические данные, результаты диагностик, замеров, опросов и др.).

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы,

оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых в учреждении показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от оклада.

5.7. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Педагогическим работникам за работу в данных должностях – независимо от ведомственной подчиненности.

Размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не может быть менее при стаже работы (выслуге лет) полных лет:

от 3 до 5 лет – 3 процентов;

от 5 до 10 лет – дополнительно по 1 проценту за каждый год непрерывной работы;

10 лет и более – 10 процентов.

5.8. Премии по итогам работы (далее – премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения.

Премия устанавливается в отношении работников учреждения при наличии следующих оснований:

выполнения особо важных и ответственных поручений;

в случае подготовки и проведения организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;

в связи с юбилейными профессиональными датами и профессиональными праздниками.

Размер и порядок выплаты премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях обеспечения социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в образовательную деятельность в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премия может быть назначена:

в случае награждения работника учреждения ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости.

Для оценки результатов деятельности работников учреждения и установления им размера стимулирующих выплат создается комиссия, состав и полномочия которой утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

5.9. Работникам, отработавшим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.10. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

VI. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Средства краевого бюджета для формирования фонда оплаты труда работников учреждения определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием, необходимых для выполнения государственного задания, и рекомендуемых размеров окладов

(ставок заработной платы) по каждой должности, профессии, утвержденных настоящим приказом, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (без учета работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) для выплаты стимулирующих выплат (без учета средств, поступающих от приносящей доход деятельности) в расчете на год:

стимулирующие выплаты за исключением премии по итогам работы для работников учреждения (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) - в размере 3,6 окладов по ПКГ, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, а также для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера - в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края»;

премии по итогам работы для работников учреждения (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) – в размере двух окладов по ПКГ, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, а также средства для выплаты премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и

главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

6.3. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между стимулирующими выплатами.

6.4. Для работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждения определяется с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

VII. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

7.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.4. Для принятия решения о выплате материальной помощи работнику руководителю учреждения представляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи работнику на дату принятия руководителем соответствующего решения.

VIII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада, компенсационных

и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным Правительством Приморского края.

8.2. Оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

8.3. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с Перечнем видом компенсационных выплат, утвержденным Правительством Приморского края.

Конкретный размер компенсационных выплат руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, имеющим право на их получение, устанавливается в трудовом договоре.

8.4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с Перечнем видом стимулирующих выплат, утвержденным Правительством Приморского края.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утвержденных министерством.

Оценку работы руководителя на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет комиссия по оценке

выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее – Комиссия), создаваемая министерством. Состав Комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения утверждаются министерством.

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

8.5. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения не может быть выплачена премия в связи с окончанием учебного, финансового года при наличии установленной вины в следующих случаях:

нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года;

наличия неснятого дисциплинарного взыскания;

наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;

неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов министерства, несвоевременного и некачественного представления отчетной информации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

8.6. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, порядок их установления определяются постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

8.7. За руководителем учреждения, находящимся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется оклад, определенный на дату начала проведения ремонтных работ (работ по реконструкции), на срок проведения капитального ремонта (реконструкции).

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Учреждение самостоятельно принимает Положение об оплате труда работников учреждения, по согласованию с советом трудового коллектива учреждения.

9.2. Руководитель учреждения:

9.2.1. Осуществляет проверку документов об образовании и стаже работы, других оснований, предусмотренных настоящим Положением, в соответствии

с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

9.2.3. Ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в учреждении в качестве внутренних совместителей, а также штатное расписание на других работников.

9.2.4. Несёт ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работников.

9.2.5. Самостоятельно решает вопросы, касающиеся оплаты труда, не урегулированные настоящим Положением, и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.
