

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБОУ школа № 1 с. Хороль



И.В. Орехова

«29» декабря 2018 г.



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения "Средняя общеобразовательная
школа №1 имени В.М. Пучковой" с.Хороль
Хорольского муниципального района

Приморского края

от 29.12.2018 г. № 176/1

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1 ИМЕНИ В.М. ПУЧКОВОЙ» с.ХОРОЛЬ ХОРОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ПРИМОРСКОГО КРАЯ, ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»

И. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа №1 имени В.М. Пучковой" с. Хороль Хорольского муниципального района Приморского края, по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Положение) разработано в соответствии с приказом Департамента образования и науки Администрации Приморского края от 24.05.2013 № 616-а «Об утверждении Примерного положения работников краевых государственных учреждений Приморского края, подведомственных департаменту образования и науки Приморского края», постановлений администрации Хорольского района от 20 февраля 2014 года № 133 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Хорольского муниципального района и введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Хорольского муниципального района» (с изменениями от 27 февраля 2014 года № 158, 08 июля 2014 года № 598, 26 сентября 2014 года № 831, 31 октября 2014 года №967, 17 февраля 2015 года №119, 21 сентября 2016 года № 431, 03 февраля 2017 года №108) и от 28 февраля 2014 года №163 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Хорольского муниципального района, подведомственных управлению народного образования администрации Хорольского муниципального района» (с изменениями от 23 января 2015 года №41, 30 октября 2018 года №753, 27 декабря 2018 г. №863).

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа №1 имени В.М. Пучковой" с. Хороль Хорольского муниципального района Приморского края, (далее –

учреждение), по виду экономической деятельности «Образование»;

-порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения счет средств районного 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. Лица не имеющие специальной подготовки, установленной в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с установлением базовых окладов (должностных окладов) в таких же размерах, как и работники, имеющие специальную подготовку. Условия достаточности практического опыта, а так же критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемой в учреждении.

1.7. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

1.9. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Хорольского муниципального района о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

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

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Хорольского муниципального района;
- перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Хорольского муниципального района;
- Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующего профсоюзного органа.

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 базовых окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ) 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. (Приложение № 1)

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

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

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

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

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ применяется повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях:

- 0,20 – учителям за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

- 0,20 – учителям коррекционных классов.

2.3.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ (Приложение №1), применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях, рассчитываемый следующим образом:

от 3 лет - 0,03 и дополнительно 0,01 за каждый следующий год работы, но не более 0,10 за весь период работы.

К окладам иных работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

от 1 до 5 лет – 0,05

от 5 до 10 лет – 0,10

от 10 до 15 лет – 0,15

свыше 15 лет – 0,20

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается по основной должности работникам учреждения, 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;

2.3.4. К окладам педагогических работников, установленным по профессиональным квалификационным группам, применяется повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории:

- первая – 0,10;

- высшая – 0,15.

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

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \text{SUMПК},$$

где:

P_{op} - размер оклада работника;

$O_{пкг}$ - оклад работника по ПКГ;

SUMПК - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.6. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

2.3.7. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

2.4. Изменение размера оплаты труда.

2.4.1 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

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

2.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.5.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Хорольского муниципального района, утвержденными администрацией Хорольского муниципального района.

2.5.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением администрации Хорольского муниципального района, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.5.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5.4. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальная величина выплат не может быть менее 4% оклада.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

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

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в следующем порядке и размере:

районный коэффициент - 30 процентов месячного заработка;

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 (без учета районного коэффициента);

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента).

2.5.6. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со [статьей 150](#) ТК РФ.

2.5.7. Доплаты, предусмотренные [статьей 151](#) ТК РФ:

- за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другим профессиям (должностям) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты (не более 100%) и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по той же профессии (должности). Размер доплаты (не более 100%) и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты (не более 100%) и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За классное руководство одним классом устанавливается ежемесячная денежная выплата:

- в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, с наполняемостью 14 человек и более в размере 2000 рублей.

Если наполняемости обучающихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится фактическому числу обучающихся.

Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах:

1-4 классы – 10 процентов оклада;

по русскому языку и литературе – 15 процентов оклада;

по математике и иностранному языку – 10 процентов оклада.

В классах (классах-комплектах) с числом учащихся менее 14 человек оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов соответствующих доплат.

За заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 500 рублей.

2.5.8. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ на основании приказов о привлечении работника (работников) к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо

повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5.9. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со [статьей 153](#) ТК РФ с учетом следующих особенностей:

- для работников при сменном режиме работы:

1) если за месяц отработал не более месячной нормы рабочего времени, за отработанную смену в праздничный день полагается доплата в размере одинарной дневной ставки сверх оклада;

2) если за месяц отработал более месячной нормы рабочего времени, за отработанную смену в праздничный день полагается доплата в размере двойной дневной ставки сверх оклада.

- для других работников, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, расчет размера доплаты производится исходя из размера среднего дневного заработка, рассчитанного путем деления суммы месячной заработной платы, на количество рабочих дней по норме производственного календаря в том периоде, на который приходятся выходные и нерабочие праздничные дни. Двойной размер доплаты, рассчитывается исходя из суммы среднего дневного заработка умноженного на 2 и на количество фактически отработанных выходных и нерабочих праздничных дней работником.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться работникам предоставлением дополнительного оплачиваемого дня отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

Привлечение работника (работников) к работе в выходной или нерабочий праздничный день производится с согласия работника в соответствии с ТК РФ и оформляется приказом руководителя учреждения.

2.5.10. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со [статьей 154](#) ТК РФ.

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

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

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

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

2.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.6.1. 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 муниципальных учреждениях Хорольского муниципального района, утвержденными администрацией Хорольского района.

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.

2.6.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

2.6.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

2.6.4. По решению комиссии размер стимулирующих выплат снижается или стимулирующие выплаты могут не выплачиваться, если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут не устанавливаться до снятия взыскания.

2.6.5. Оценку эффективности деятельности работника учреждения осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

В комиссию по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут включаться:

- руководитель учреждения;
- заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе учреждения;
- лидер профсоюза учреждения;
- заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе или заведующий хозяйством учреждения;
- представители работников учреждения (в общем не менее 5 человек).

Председателем комиссии по расчету размера и обоснованию данного расчета является руководитель учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Руководитель учреждения утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения, с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.6.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется за счет средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются приказом руководителя учреждения и профсоюзам. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

Педагогическим работникам, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата в размере 25 процентов оклада с учетом учебной нагрузки.

Если работник находится в трудовых отношениях по двум и более должностям, доплата за работу в сельской местности производится по всем должностям, в том числе педагогам с учетом учебной нагрузки. Данный порядок распространяется на работников, работающих по совместительству.

2.6.8. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств, руководитель учреждения может выносить решение о приостановке, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера.

III. Порядок формирования фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждения с 1 января 2015 года должна составлять не менее 30 процентов.

3.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) исходя из объема бюджетных ассигнований районного бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

IV. Оказание материальной помощи работникам учреждения

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

4.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

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

V. Условия оплаты труда заместителям руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения

5.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер), учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения (далее - предельный уровень соотношения заработной платы для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) определяется администрацией Хорольского муниципального района и не может быть равным размеру, установленному для руководителя соответствующего учреждения, и подлежит пересмотру не

реже одного раза в два года.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) производится на основании справки, предоставленной учреждением должностному лицу, структурному подразделению администрации Хорольского муниципального района, в ведении которого находится учреждение, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

5.2. Оклады заместителей руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения устанавливаются в трудовом договоре руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

5.3. Компенсационные выплаты заместителей руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладу, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным администрацией Хорольского муниципального района, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты заместителей руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения и его конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

5.4. Заместителям заместителей руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным администрацией Хорольского муниципального района, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

надбавка за качество выполняемых работ;

премия по итогам работы.

Стимулирующие выплаты заместителям заместителей руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

Стимулирующие выплаты заместителей руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения и их конкретные размеры устанавливаются с учетом выполнения им показателей и критериев оценки эффективности труда работников

учреждения, утверждаемых руководителем учреждения.

5.4.1. Доля максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения определяется по формуле:

$$P_H = (P_{Oрук} + \sum KB) \times 40\% / 60\%, \text{ где:}$$

P_H - максимальный размер надбавок заместителей руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения, в рублях;

$P_{Oрук}$ - размер оклада заместителя руководителя или начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения, в рублях;

$\sum KB$ - суммы компенсационных выплат заместителю руководителя или начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в рублях;

60 процентов - доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате заместителя руководителя или начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

40 процентов - доля максимального размера надбавок в заработной плате заместителя руководителя или начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

В случае установления заместителю руководителя или начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

5.4.2. Заместителям руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения по итогам работы может предоставляться премия.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы заместителям руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы

руководителя, его заместителей и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения) (далее - максимальный размер премии по итогам работы заместителя руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения на текущий финансовый год).

5.4.3. Заместителям руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

5.5. На выплаты, предусмотренные [пунктами 5.2 - 5.4](#) настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

VI. Порядок выплаты материальной помощи заместителям руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения.

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда заместителям руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

6.2. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя и начальника структурного подразделения (главный бухгалтер) учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании на основании письменных заявлений соответственно заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения по согласованию с администрацией Хорольского муниципального района.