

ПОЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
приказом МОУ «Колтушская СОШ»
от « 30 » августа 2023 г. № 151

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулировании
работников
МОУ «Колтушская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников (наименование учреждения) (далее – учреждение).

1.2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (далее – Всеволожский муниципальный район), коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда руководителя учреждения.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Всеволожского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. В зависимости от источника финансирования расходов на оплату труда в учреждении формируются одно штатное расписание, включающее профессии и должности, финансируемые за счет средств субвенции областного бюджета, и штатное расписание, включающее профессии и должности за счет средств местного бюджета.

1.6. Заработная плата работников состоит из:

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.7. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника устанавливаются трудовым договором с работником и (или) утверждаются приказом учреждения в соответствии с Положением.

В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением или муниципальными правовыми актами Всеволожского муниципального района, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

1.8. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую и стимулирующую части.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации, выплаты компенсационного характера всех работников учреждения формируют базовую часть фонда оплаты труда и являются гарантированными (постоянными) выплатами.

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь формируют стимулирующую часть фонда оплаты труда, которая является переменной величиной.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда рассчитывается как разность фонда оплаты труда работников и базовой части фонда оплаты труда.

При увеличении штатной численности работников, размера повышающего коэффициента уровня квалификации для конкретного работника или размера выплат компенсационного характера базовая часть фонда оплаты труда увеличивается, а стимулирующая часть фонда оплаты труда – соответственно уменьшается.

Базовая часть фонда оплаты труда формируется на основании штатного расписания и тарификационного списка, включающего все составные части гарантированных выплат в соответствии с разделами 2 и 3 Положения.

1.10. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.11. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:
при изменении расчетной величины решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области – с даты введения новой расчетной величины;

при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного, отраслевого звания – со дня присвоения соответствующего звания;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

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.

1.12. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда. Порядок деятельности комиссии по оплате труда приведен в приложении № 1 к Положению.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации

2.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника определяется по формуле

$$ДО = РВ \cdot К$$

где

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 2.3 Положения).

Для педагогических работников, выполняющих педагогическую работу сверх установленной нормы часов в неделю, ставка заработной платы определяется по формуле

$$ДО = РВ \cdot К \cdot \frac{\Phi}{Н}$$

где

ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 2.3 Положения);

Ф – фактический объем педагогической работы, в часах;

Н – норма часов педагогической работы в неделю для соответствующей должности, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Расчетная величина РВ устанавливается решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области на очередной финансовый год и плановый период».

2.3. Межуровневый коэффициент (К) по соответствующей профессии, должности составляет:

Профессия, должность	Межуровневый коэффициент
Младший воспитатель	с высшим образованием – 1,50, без высшего образования – 1,35
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	с высшим образованием – 1,75, без высшего образования – 1,45
Воспитатель, педагог-психолог	с высшим образованием – 1,9, без высшего образования – 1,6
Учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор	с высшим образованием – 2,0, без высшего образования – 1,7
Педагог дополнительного образования Социальный педагог	с высшим образованием – 1,8 без высшего образования – 1,5
Ассистент (помощник) по оказанию тех.помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25
Главный библиотекарь	2,30
Библиотекарь	1,80
Бухгалтер	1,95
Инженер	1,95
Комендант	1,20
Делопроизводитель, секретарь	1,20
Документовед	1,95
Лаборант	1,30
Водитель автобуса, выполняющий особо ответственные работы	1,80
Дворник	1,05
Кастелянша, машинист по стирке белья и ремонту одежды, уборщик служебных помещений	1,05
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, выполняющий особо ответственные работы	1,80

2.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле

$$КК = КВ + ПЗ + УС,$$

где

КВ – коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 2.5 Положения,

ЗВ – коэффициент за почетные, отраслевые звания в соответствии с пунктом 2.6 Положения.

УС – коэффициент за ученую степень в соответствии с пунктом 2.7 Положения.

2.5. Коэффициент за квалификационную категорию КВ устанавливается педагогическим работникам в размере:

Категория	Коэффициент
Высшая	0,30
Первая	0,20

2.6. Коэффициент за почетные, отраслевые звания ЗВ устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в следующих размерах:

Звание	Коэффициент
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания: Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»	0,10

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий коэффициент устанавливается по максимальному значению.

2.7. Коэффициент за ученую степень УС устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности, входящие в профессиональную квалификационную группу (ПКГ) должностей педагогических работников (третий и четвертый квалификационные уровни), при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Ученая степень	Коэффициент
Кандидат наук	0,07
Доктор наук	0,15

Соответствие ученой степени профилю деятельности работника устанавливается комиссией по оплате труда МОУ КСОШ.

2.8. Размер выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации ВК рассчитывается по формуле

$$ВК = ДО \cdot КК$$

Применение повышающего коэффициента уровня квалификации не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается в дальнейшем при определении размеров выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.9. Должностной оклад заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с должностным окладом руководителя учреждения, рассчитанным на основе постановления администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 2 июля 2020 г. № 1981 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожск» по видам экономической деятельности» и зафиксированным в трудовом договоре с руководителем учреждения. Размеры должностных окладов составляют:

Должность	Размер должностного оклада, в процентах от минимального должностного оклада руководителя учреждения
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	90
Заместитель директора по воспитательной работе	90
Заместитель директора по дошкольному образованию	90
Заместитель директора по безопасности	90
Заместитель директора по АХР	90
Главный бухгалтер	90

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);

выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.3. Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5000 руб.
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета	5000 руб.
3	Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому и родному языку	20% РДО <1>
	- по математике	15% РДО <1>
	- по иностранному языку	10% РДО <1>
	- учеников 1-4 классов общеобразовательных организаций	10% РДО <1>

<1> РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

3.4 Выплаты, указанные в пунктах 1 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса.

**Размеры
выплат компенсационного характера за выполнение работ
в других условиях, отклоняющихся от нормальных**

Вид работ. Содержание работ	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <1>	20

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной педагогической работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Работникам, осуществляющим индивидуальную педагогическую работу с детьми, относящимся к указанным категориям, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей.

3.6 Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности):

доплата за совмещение профессий (должностей) по другой профессии (должности);

доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы по такой же профессии (должности);

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за исполнение обязанностей по должности отсутствующей в штатном расписании (контрактный управляющий, специалист по охране труда, специалист по кадрам) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7 Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах заработной платы временно отсутствующего работника (за исключением сверхурочной работы).

3.8 Работнику, замещающему более квалифицированного работника, оплата производится в соответствии с имеющейся у него (ниже, чем у замещаемого работника) квалификацией.

3.9 За педагогическую работу, выполняемую учителем (воспитателем) с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, включая исполнение обязанностей временно отсутствующего сменяющего работника вследствие его неявки, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы в одинарном размере.

Выплаты в других случаях выполнения работ в условиях,
отклоняющихся от нормальных

3.12. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы рассчитывается следующим образом: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за месяц делится на среднемесячное число рабочих часов в календарном году по соответствующей профессии, должности. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормы рабочего времени в неделю на пять дней, умножение полученного результата на количество рабочих дней в году и деления его на 12.

4 Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы (приложение);
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка (приложение);
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда по соответствующему штатному расписанию на текущий месяц и не переносятся на следующие месяцы.

4.4. Выплаты стимулирующего характера могут не назначаться или быть снижены на 10-100 процентов за истекший месяц или иной истекший период в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных трудовых (должностных) обязанностей;

непредставление или несвоевременное представление работником информации, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию, а также представление неполной или недостоверной информации;

создание работником конфликтных ситуаций и других факторов, снижающих качество предоставления услуг (выполнения) работ;

недостижение средних по Всеволожскому муниципальному району значений показателей;

невыполнение учреждением муниципального задания;

утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

Основанием для неназначения или снижения выплат стимулирующего характера является служебная записка непосредственного руководителя работника. Решение о конкретном размере и сроках снижения или не назначении выплат стимулирующего характера принимается комиссией по оплате труда МОУ КСОШ с учетом тяжести дисциплинарного проступка (если выплаты снижаются или отменяются вследствие получения работником дисциплинарного взыскания) или иных факторов, указанных в настоящем пункте.

4.5. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты стимулирующего характера осуществляются:

в полном объеме –премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, премиальные выплаты к значимым датам (событиям);

пропорционально отработанному времени – профессиональная стимулирующая надбавка, премиальные выплаты по итогам работы, стимулирующая надбавка по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за достижение конкретного результата не зависят от объема работы работника (целой или доли ставки (штатной единицы)).

Премииальные выплаты по итогам работы

4.6 Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются по итогам работы конкретного работника и (или) учреждения в целом. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы учреждения (1 раз в полугодие и(или) 1 раз в год).

4.7 Оценка результатов работы и размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности). Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливается в разрезе основных направлений деятельности учреждения. Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности для определения размера премии конкретного работника, учитывают качество выполненных им работ.

4.8 Размеры премиальных выплат по итогам работы рассчитываются в баллах и (или) процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающего коэффициента уровня квалификации и (или) в рублях. Конкретные единицы измерения указываются по каждому конкретному показателю, критерию.

4.9 На показатели, критерии, рассчитываемые в баллах, направляются средства стимулирующего фонда, оставшиеся после назначения всех выплат в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При балльной оценке размер выплаты по соответствующему показателю, критерию рассчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов, набранных работником по данному показателю, критерию.

Стоимость одного балла вычисляется путем деления размера части стимулирующего фонда, определенной в соответствии с пунктом 4.8 Положения, на количество баллов, набранных всеми работниками по премиальным выплатам по итогам работы.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения устанавливается локальным нормативным актом.

4.10 Эквивалент балла в рублях устанавливается на учебный год приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Базовый размер премиальных выплат по итогам работы устанавливается и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ.

Для каждого КПЭ устанавливается

- максимальная сумма баллов КПЭ

- плановое значение КПЭ

При превышении планового значения КПЭ устанавливается премиальная выплата в размере должностного оклада.

Размер премиальных выплат определяется пропорционально фактически отработанному времени.

4.11 В отношении конкретного работника критерии оценки деятельности устанавливаются настоящим Положением.

Стимулирующая надбавка по итогам работы

4.12 Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на учебный год.

4.13 Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в рублях, и выплачивается в течение следующего периода. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. (Приложение)

4.14 Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников.

4.15 Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него обязанностей на (до) 100%.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

4.16 Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения, осуществляется по решению руководителя.

4.17 Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.18 Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ может быть выплачена работнику в следующих случаях:

предоставление информации по разовым запросам: заполнение мониторингов и баз данных;

исполнение обязанностей не относящихся к основному виду педагогической деятельности (секретаря педагогического совета, общего собрания работников, участие в работе различных комиссии т.д.);

4.19 Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ назначается работнику в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).

4.20 Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

4.21 Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ не выплачивается работнику в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 80, пунктами 3, 5-9, 11 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Профессиональная стимулирующая надбавка

4.22 Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается педагогам и воспитателям в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности /(профессии), в отношении которой устанавливается надбавка. (Приложение)

Лист оценивания (профессиональная стимулирующая надбавка)

Критерии и показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников за период _____ 20__ год

Ф.И.О. _____ Должность/

№	Показатель	Значение по критерию	Сумма надбавки	Итоговая надбавка
1	Уровень образования (на основании документов об образовании)	Среднее профессиональное Высшее бакалавриат/магистратура Высшее (подготовка кадров высшей квалификации) аспирантура	-1000 -2000 -3000	
2	Педагогический стаж (на основании справки ГОСУСЛУГ)	Стаж от 0 до 3 лет от 3 до 10 лет от 10 до 25 лет 25 выше	-2500 -5000 -7500 -10000	
3	Сложность и напряженность (условия труда)	Пере наполняемость классов/групп Работа в две смены	-2000/1000 -2000	
	Итого:			

Премиальные выплаты к значимым датам (событиям)

4.23 Работникам учреждения производятся премиальным выплаты к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам, начиная с 45 лет и далее через каждые 5 лет;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, наградами главы администрации и Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район Ленинградской области».

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

Конкретные размеры премиальных выплат к значимым датам (событиям) устанавливаются приказом учреждения с учетом того, что общий размер средств, направляемых на данные выплаты, не превышает 2 процентов за календарный год.

4.24 Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказами учреждения.

5 Материальная помощь

5.1. Работникам учреждения на основании их заявления или по представлению непосредственного руководителя, при наличии финансовых возможностей, выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия;

на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода;

смерти близкого родственника;

в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по старости;

в других исключительных случаях (при наступлении определенного важного события в жизни работника или его семьи, при возникновении трудной жизненной ситуации, в результате которой наступают неблагоприятные последствия для работника или его семьи).

Период обращения за материальной помощью – в течение двух месяцев со дня наступления соответствующего основания.

5.2. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

5.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения.

5.4. На материальную помощь направляются средства в размере, не превышающем 2 процентов фонда оплаты труда.

6. Порядок проведения оценки деятельности работников для назначения премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы

6.1. Оценка деятельности работников проводится :

- стимулирующие выплаты по итогам работы –сентябрь,ноябрь,февраль,май
- премиальные выплаты по итогам работы – июнь.

Результаты труда, полученные после оценки деятельности работников за текущий отчетный период, учитываются в следующем отчетном периоде.

6.2.Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по оплате труда на основе оценочного листа работника по форме утвержденной приказом по учреждению с учетом мнения представительного органа работников.

Оценочный лист составляется и представляется в комиссию по оплате труда непосредственно работником, не позднее даты начала проведения оценки деятельности работников.

Результаты экспертной оценки деятельности работника фиксируются в оценочном листе работника.

6.3. Утверждение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии по оплате труда МОУ КСОШ и оформляется протоколом заседания комиссии.

6.4. В течение трех рабочих дней со дня подписания протокола, руководитель учреждения или уполномоченное им лицо знакомит каждого работника учреждения с утвержденным оценочным листом под подпись.

6.5. По итогам оценки деятельности работников издается приказ учреждения об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения на соответствующий период.

7. Сроки выплаты заработной платы

7.1. Заработная плата Работнику выплачивается не реже чем каждые полмесяца на основании табеля учета рабочего времени, путем перечисления денежных средств на счет Работника в банке независимо от числа недель и числа рабочих дней в разные месяцы года. Заработная плата Работнику выплачивается в следующие сроки: за первую половину месяца 25 числа; за вторую половину 10 числа каждого месяца.

7.2. Заработная плата за первую половину месяца (аванс) выплачивается пропорционально отработанному времени с 01 по 15 число месяца.

*Принято с учетом мнения
трудового коллектива*

Протокол от 30.08.2023

