


СОГЛАСОВАНО
Уполномоченное (доверенное)
лицо трудового коллектива



(личная подпись) А.П. Гайбуллаев
(инициалы, фамилия)
« 25 » декабря 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБОУ
«Железногорский кадетский
корпус»



(личная подпись) В.В. Войнов
(инициалы, фамилия)
« 25 » декабря 2015 г.

**Положение
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Железногорский кадетский корпус»**

г.Железногорск
2015 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Железногорский кадетский корпус» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», и регулирует отношения, возникающие между краевым государственным бюджетным общеобразовательным учреждением «Железногорский кадетский корпус» (далее – Учреждение), и его работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг», «Деятельность в области бухгалтерского учета», «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов», «Строительство зданий и сооружений», «Деятельность прочего сухопутного транспорта», «Хранение и складирование прочих грузов», «Прочая вспомогательная деятельность автомобильного транспорта», «Предоставление прочих услуг».

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.3. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда

работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» в пределах указанных средств.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения по результатам аттестации рабочих мест в учреждении на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации:

- районный коэффициент – 30%;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях – до 30 %.

3.4. 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):

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации), без учета повышающих коэффициентов;

- оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации;

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Согласие работника на разовое увеличение объема работ на срок не более календарного месяца подтверждается собственноручной подписью в приказе на установление доплаты (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации);

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие виды и размеры выплат:

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат	15
2.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
3.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
4.	выплата за работу в закрытых административно-территориальных образованиях	20
5.	воспитателям образовательных учреждений со специальными наименованиями «кадетская школа», «кадетский (морской кадетский) корпус»	20

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

3.5. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера могут быть установлены в трудовых договорах работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 25% от фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах сметных назначений на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению

- 4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:
- объем освоения выделенных бюджетных средств;
 - объем ввода законченных ремонтных объектов;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
 - достижение высоких результатов в работе за определенный период;
 - участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежеквартально.

4.11. Виды, условия размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с *приложением № 5* к настоящему Положению.

4.12. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют бальную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде (квартал);

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период (квартал).

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде (квартал);

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (квартал), за исключением руководителя учреждения.

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, на квартал в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на квартал в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на квартал в плановом периоде.

Стоимость балла для вновь принятых сотрудников принимается равной стоимости балла, установленной на текущий квартал. Стимулирующие выплаты вновь принятым сотрудникам выплачиваются за счет ранее сформированного резерва. Для сотрудников, увольняющихся до установления стоимости балла на текущий квартал, стоимость балла принимается равной стоимости балла предыдущего квартала.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера включает в себя:

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории – на 20%;
- при первой квалификационной категории – на 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера для каждого заместителя руководителя, главного бухгалтера предусматривается в размере не более 70% от годового объема выплат стимулирующего характера руководителю.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно *приложению N 6* к настоящему Положению.

6.6. Персональные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды и размер персональных выплат определяется согласно *приложению № 7* к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру определяется согласно *приложению № 8* к настоящему Примерному положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются сроком на квартал в процентах от должностного оклада.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с министерством финансов Красноярского края и министерством экономики и регионального развития Красноярского края.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.11. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

7. Порядок начисления заработной платы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется по следующей формуле:

$S_y = \text{ФОТ}_y / (4,3 * Ч_y)$, где

4,3 – среднее число недель в месяце;

S_y – размер оплаты за один час работы для педагогических работников учреждения (по должности «учитель», «воспитатель», «педагог дополнительного образования»), руб.;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда педагогических работников (по должности «учитель», «воспитатель», «педагог дополнительного образования»), включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты, руб.;

$Ч_y$ – общее количество часов педагогических работников (по должности «учитель», «воспитатель», «педагог дополнительного образования») в неделю в соответствии с тарификацией.