Министерство образования и науки Калужской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Калужской области
«Калужский колледж экономики и технологий»
(ГАПОУ КО «ККЭТ»)

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
10.01.2022 (протокол № 16)

УТВЕРЖДАЮ
Директор _____ Н.И.Васина
10 января 2022 г.
Введено в действие приказом от 10.01.2022 № 4
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
от 10.01.2022 № 160

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение, Работники) ГАПОУ КО «Калужский колледж экономики и технологий» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Налоговым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ
- Законом Калужской области от 06.07.2011 № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей» (с изменениями, внесенными Законами Калужской области);
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

1.2. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного самостоятельного и творческого труда работников по обеспечению высоких результатов уставной деятельности Учреждения, повышения качества работы работников.

1.3. Положение устанавливает порядок формирования оплаты труда работников за счёт бюджетных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, условия оплаты труда работников, определяет порядок установления окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация педагогических работников в соответствии с нормативными правовыми актами.

1.5. Учреждение в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно определяет виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Выплата заработной платы работникам осуществляется 5 и 20 числа каждого месяца пропорционально отработанному времени путём перечисления на банковскую карту работника. При совпадении данных сроков с выходными и нерабочими праздничными днями эти сроки переносятся на более ранние сроки выплаты.

Расчёт по заработной плате увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже величины прожиточного минимума (далее - прожиточный минимум), установленного в Калужской области для трудоспособного населения.

2. Условия оплаты труда работников

2.1. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств регионального бюджета, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований регионального бюджета, а также средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться Учреждением на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке и на условиях, установленных нормативными правовыми актами Калужской области.

2.3. Оплата труда работников устанавливается в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2011 № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей» и на основании профессиональных квалификационных групп должностей работников в соответствии с:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2008 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.4. Оплата труда работников состоит из:

- оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.5. Оклад директора устанавливается министерством образования и науки Калужской области.

2.6. Оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10-50 % ниже оклада директора. Оклады заместителей директора, главного бухгалтера подлежат пересмотру в связи с изменением оклада директора.

2.7. Оклад руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности устанавливается с учётом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объёме 360 часов в год.

2.8. Оклады педагогических работников устанавливается с учётом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников на срок присвоения квалификационной категории в размере:

- при наличии высшей квалификационной категории - 1,35;

- при наличии первой квалификационной категории - 1,18;

-при наличии подтверждённого соответствия занимаемой должности по результатам аттестации - 1,09.

2.9. Норма часов учебной (преподавательской) работы преподавателя за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Объём годовой нагрузки преподавателя определяется из расчёта на 10 учебных месяцев. Право распределять учебную нагрузку предоставляется директору Учреждения, который несёт ответственность за её выполнение каждым педагогическим работником.

2.10. Объём учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и рабочим программам в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, квалификацией преподавателя, контингентом обучающихся.

2.11. Объём учебной нагрузки преподавателей определяется ежегодно (на каждый учебный год) на начало учебного года и устанавливается приказом директора Учреждения, исходя из квалификации и специфики деятельности работника, опыта работы по преподаваемой учебной дисциплине, профессиональному модулю и/или опыта деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы, количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении и ограничивается верхним пределом 1440 часов в год.

2.12. Объём учебной нагрузки на следующий учебный год может быть снижен в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, уменьшения количества обучающихся, учебных групп.

2.13. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.14. Документом, подтверждающим установление ставок заработной платы педагогическим работникам, является тарификация.

2.15. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается: учебная (преподавательская), воспитательная, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая, исследовательская, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.16. Максимальная педагогическая нагрузка составляет:

- для педагогических работников (кроме преподавателей) и иных работников ведущих педагогическую деятельность - не более 660 часов;

- для мастеров производственного обучения – не более 360 часов;

- работники могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 360 часов в год, которая не считается совместительством.

2.17. Выполнение работы, указанные в пункте 2.15., в зависимости от характера и качества выполняемой работы по основной должности, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами, по согласованию сторон.

2.18. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путём умножения их часовых ставок на объём учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.19. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно помесячно соответственно получаемой ставке заработной платы. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объёма учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.20. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объём годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случае временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из неё), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.18. настоящего Положения.

2.21. Часовая ставка для педагогических работников, работающих на условиях совместительства, определяется соглашением между работником и работодателем и закрепляется трудовым договором с работником, но не ниже стоимости педагогического часа, установленной для педагогических работников, работающих на условиях полного рабочего времени.

2.22. При оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, в работе Государственной экзаменационной комиссии, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2011 № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей».

2.23. Производить оплату труда педагогическим работникам за выполнение педагогической работы по должностям с другими наименованиями, по которым не установлена квалификационная категория в следующих случаях:

Должности, по которым установлена квалификационная категория	Должности, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная в графе 1
Преподаватель	Преподаватель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения

2.24. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения пенсии по старости сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся за счёт средств регионального бюджета не менее 5 % от средств на оплату окладов работников.

3.2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются приказом директора Учреждения в процентном отношении к окладу или в абсолютной сумме.

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся работникам:

- занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 20% от оклада;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания или увеличении объёма выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в пределах оклада по совмещаемой должности;

- за работу в ночное время - 40% от часовой ставки за каждый час работы;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - двойная часовая ставка за каждый час работы;

- за сверхурочную работу - в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг его должностных обязанностей:

- за руководство цикловыми методическими комиссиями - 1 000,00 рублей в месяц;

- за кураторство учебной группы - 300,00 рублей в месяц.

- за заведование учебными кабинетами, лабораториями - 300,00 рублей в месяц;

3.4. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 000,00 рублей, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления кураторства в учебных группах в двух и более учебных группах осуществляется из федерального бюджета путём предоставления иных межбюджетных трансфертов бюджету Калужской области.

В целях осуществления учёта и отчётности по выплате ежемесячного денежного вознаграждения за кураторство в учебных группах, направляемого из средств федерального бюджета, ведётся раздельное начисление и выплату ежемесячного денежного вознаграждения за кураторство в учебных группах педагогическим работникам, имея в виду формирование данной выплаты в отдельную ведомость.

При этом формирование данной выплаты в отдельную ведомость не влияет на учёт ежемесячного денежного вознаграждения при исчислении среднего заработка во всех случаях его определения педагогическим работникам.

Ежемесячное денежное вознаграждение за кураторство в учебных группах в размере 5 000,00 рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;
- учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;
- учитывается при расчёте среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями):
- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями) (далее - Федеральный закон № 255-ФЗ;
- периоды каникул, установленные для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования или профессионального обучения, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

- за время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000,00 рублей и других выплат за кураторство.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1.Выплаты стимулирующего характера направлены на повышение мотивации работников в более эффективном и качественном выполнении трудовых обязанностей, в проявлении инициативы и самостоятельности, в повышении своей квалификации, в продолжительной работе в Учреждении и т.п. и применяются в целях материального поощрения труда. Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированными.

4.2. Для определения размеров выплат стимулирующего характера в Учреждении создаются: Комиссия по установлению размеров и распределению выплат стимулирующего характера педагогическим работникам и Комиссия по установлению размеров и распределению выплат стимулирующего характера работникам (кроме педагогических) (далее - Комиссии).

Состав Комиссий избирается на Общем собрании работников и утверждается приказом директора Учреждения.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Учреждения на основании решений Комиссий.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка за учёную степень;
- доплаты отдельным категориям работников;
- премии по результатам работы;
- поощрительные выплаты.

4.4. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы:

4.4.1. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются штатным работникам, работающим по основной должности, штатным работникам, имеющим внутреннее совместительство, работникам, принятым на условиях внешнего совместительства, и применяются в целях:

- усиления социально-экономической и правовой защиты, а также в целях материальной заинтересованности работников в конечном результате работы Учреждения, повышения ответственности за свой участок работы, внедрения прогрессивной организации труда, совершенствования учебной и методической работы;

-учёта различий в сложности выполняемых работ, а также количества затраченного труда;

-стимулирования инициативы, активности работников, заинтересованности в творческом подходе к выполняемой работе.

4.4.2. При установлении доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы обязательными условиями являются: гласность, демократичность процесса установления выплат стимулирующего характера, использование целевых показателей оценки деятельности Учреждения, результатов мониторинга эффективности его деятельности.

4.4.3. Основанием для установления доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы являются:

-обеспечение выполнения показателей государственного задания;

- создание условий для осуществления образовательного процесса;

- индивидуальная оценка результатов труда и эффективности работы, личного вклада каждого работника, обеспечение ими выполнения уставных задач Учреждения.

4.4.4. Установление доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы производится с учётом показателей оценки результатов труда работников (Приложение 1).

4.4.5. Размеры доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы могут изменяться в зависимости от результативности труда работника и фонда оплаты труда Учреждения.

4.4.6. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы производятся:

- за счёт средств областного бюджета (не более 50 процентов от средств на оплату окладов работников) и устанавливаются в процентном отношении к окладу, но не более 200% от оклада;

- за счёт средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и устанавливаются в процентном отношении к окладу, но не более 200% от оклада.

4.4.7. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается на определённый срок, но не более одного года.

4.5. Надбавка за учёную степень устанавливается работникам за наличие учёной степени в соответствии с Законом Калужской области от 09.10.1998 № 17-ОЗ «О науке и научно-технической деятельности в Калужской области» в размере 3000 рублей в месяц.

4.6. Доплаты отдельным категориям работников.

4.6.1. Доплата работникам, которым присвоены почётные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а у педагогических работников - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - в размере 3000 рублей в месяц;

4.6.2. Доплата работникам, которым присвоены почётные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, - в размере 1500 рублей в месяц;

4.6.3. Доплата работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации), ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации (за исключением Почётной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации, Благодарности Министерства просвещения Российской Федерации), нагрудными знаками «Почетный кинематографист России», «За достижения в культуре», «Отличник здравоохранения» и «Отличник физической культуры и спорта», нагрудными значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник кинематографии СССР», значком Министерства культуры СССР «За отличную работу», нагрудным знаком Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации «За высокие достижения» - в размере 1000 рублей в месяц.

Работникам, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

4.6.4. Доплата в размере 20% от оклада устанавливается работникам, являющимся выпускниками организации начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получившим соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятым в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в организацию и занимающим должность, относящуюся к:

– профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»;

– профессиональной квалификационной групп «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»;

– профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

– профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений;

-профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;

-профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений;

-профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»;

-профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»;

-профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии».

4.7. Премии по результатам работы.

4.7.1. Установление премии за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ работников производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

4.7.2. Установление премии производится штатным работникам за выполнение работы по основной должности и работникам, принятым на условиях совместительства, с учётом фактически отработанного времени в периоде, за который они установлены.

Выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени (очередной отпуск, период временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы).

4.7.3. Установление премии производится из экономии фонда заработной платы из бюджетных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий год, и выплачивается в абсолютной сумме на основании приказа директора Учреждения.

4.7.4. Установление премии производится в размере до 200 баллов по каждому из источников, указанных в п. 4.7.3. настоящего Положения, на основании решений Комиссий. Стоимость одного балла устанавливается в следующем порядке: 30% от стоимости балла директора, установленной приказом министерства образования и науки Калужской области для расчёта суммы премии руководителей подведомственных организаций.

4.7.5. Установление премии директору Учреждения осуществляется с учётом результатов деятельности Учреждения в соответствии с показателями эффективности работы, установленными министерством образования и науки Калужской области (Учредителем), из экономии фонда заработной платы из бюджетных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий год, и выплачивается в абсолютной сумме на основании приказа Учредителя.

4.7.6. Установление премии работникам по результатам труда производится по показателям и критериям оценки деятельности работников (приложение 2).

4.7.7. Основанием для депремирования является наличие у работников дисциплинарных взысканий (замечание, выговор) за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, выразившихся в нарушении финансово-хозяйственной деятельности, отмеченном в актах проверок контрольных, правоохранительных и иных органов.

4.7.8. Премия не устанавливается работнику в течение одного месяца со дня его привлечения к дисциплинарной ответственности (применения дисциплинарного взыскания).

4.8. Поощрительные выплаты

4.8.1. Поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами со дня рождения. Юбилейными считаются даты 50, 55, 60 лет и далее даты, кратные пяти со дня рождения.

4.8.2. Поощрительные выплаты в связи с праздничными днями. Праздничным днями считаются нерабочие праздничные дни, официально установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8.3. Поощрительные выплаты в связи с днями профессиональных праздников. Профессиональным праздником считается День учителя, официально установленный в Российской Федерации.

4.8.4. Поощрительные выплаты при увольнении работника по собственному желанию, имеющему трудовой стаж работы в Учреждении:

- более 15 лет - в размере 5 000,00 рублей;
- более 30 лет - в размере 10 000,00 рублей.

4.8.5. Поощрительные выплаты по пунктам 4.8.2., 4.8.3. производятся из экономии фонда заработной платы, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий год из бюджетных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и выплачиваются в абсолютной сумме на основании решения Комиссий и приказа директора Учреждения.

4.8.6. Поощрительные выплаты по пункту 4.8.1., 4.8.4. производятся из экономии фонда заработной платы, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий год из бюджетных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и выплачиваются в абсолютной сумме на основании приказа директора Учреждения.

5. Порядок оказания и выплаты материальной помощи

5.1. Единовременная материальная помощь может быть оказана на основании личного заявления работника и предоставления документов, подтверждающих наступление основания, в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников - мужа, жены, детей, родителей;
-в связи со смертью работника Учреждения, материальная помощь выплачивается близким родственникам;
- утраты имущества в результате стихийного бедствия, пожара, противоправных действий третьих лиц;
- иных исключительных случаях, при которых работник нуждается в материальной поддержке.

5.2. Единовременная материальная помощь выплачивается из бюджетных средств или средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, при наличии экономии фонда заработной платы, на основании приказа директора Учреждения.

5.3. Единовременная материальная помощь может быть оказана неоднократно.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2022 года.

6.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.