

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №16»

СОГЛАСОВАНО:

На общем собрании работников
«04» июня 2020 г.
Протокол № 4

Председатель профсоюзного комитета
 Л.П.Гуммель



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ «СОШ №16»

Е.В.Емельянова

«04» июня 2020 г.

приказ № 47/2

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №16»

- 1.1. Настоящее Положение разработано на основании:
- Трудового кодекса Российской Федерации;
 - Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Федерального закона от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
 - постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
 - Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской Федерации от 28.08.2019 № 171-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и в законодательные акты Российской Федерации»;

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12;

– постановления администрации города Соликамска от 13 июня 2019 г. № 1147-па «Об утверждении порядка установления заработной платы руководителей, заместителей руководителя муниципальных учреждений»;

– Постановления администрации города Соликамска Пермского края от 23 августа 2019 г. № 1736-па «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Соликамска»;

– Постановления администрации Соликамского городского округа от 28.05.2020 №1067-па «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Соликамска, утвержденное постановлением главы города Соликамска от 23.08.2019 № 1736-па;

– Приказа управления образования администрации Соликамского городского округа от 07.05.2020 №СЭД-153-010-01-18-235 «Об изменении наименования»;

– и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 16» (далее – Учреждение), реализующего:

государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края;

полномочия муниципального образования в сфере общего и дополнительного образования детей за счет средств бюджета Соликамского городского округа;

консультативно-диагностическую деятельность и иную деятельность, направленную на реализацию полномочий органов местного самоуправления в сфере образования, за счет средств бюджета Соликамского городского округа.

1.3. За счет средств бюджета Пермского края осуществляется финансирование расходов на оплату труда работников Учреждения (в части реализации основных общеобразовательных программ), за счет средств бюджета Соликамского городского округа осуществляется финансирование расходов на оплату труда работников Учреждения (в части реализации дополнительных общеразвивающих программ).

Финансирование расходов на оплату труда работников Учреждения может также осуществляться за счет иных источников, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, органов местного самоуправления Соликамского городского округа.

1.5. Оплата труда педагогических и иных работников Учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Оплата труда работников Учреждения (зарботная плата) включает:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.7. Оплата труда работников Учреждений осуществляется на основе схемы должностных окладов работников Учреждения, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.8. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника, в порядке, установленном настоящим Положением.

1.9. 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, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.10. Порядок осуществления индексации (повышения) заработной платы работников Учреждения осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством и муниципальными правовыми актами Соликамского городского округа.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Фонд оплаты труда образовательного Учреждения (далее – ФОТоу) состоит из базовой (далее – ФОТб) и стимулирующей частей (далее – ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст.}$$

В пределах экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения могут производиться выплаты социального характера в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

2.2. Рекомендуемая доля базовой части фонда оплаты труда образовательного Учреждения планируется в размере не более 60% от фонда оплаты труда образовательного Учреждения:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТоу} \times 60\%.$$

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда доводится до образовательного Учреждения исходя из принципа нормативного финансирования.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательного Учреждения. В базовую часть включаются компенсационные выплаты, производимые в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Базовая часть фонда оплаты труда складывается:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТуwp} + \text{ФОТмоп}, \text{ где}$$

ФОТауп – доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТпп – доля фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТувп – доля фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – доля фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает выплаты стимулирующего характера и выплаты социального характера.

2.4. Фонд оплаты труда педагогических работников Учреждения состоит из:

2.4.1. фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в образовательном Учреждении (базовая часть фонда оплаты труда) (далее – ФОТбпп), а именно в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования детей – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс; в дошкольных образовательных учреждениях – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебно-воспитательный процесс.

2.4.2. фонда оплаты труда прочих специалистов.

2.5. Особенности формирования и распределения фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.5.1. В целях настоящего Положения под общеобразовательным учреждением понимается образовательное учреждение, осуществляющее в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, в том числе специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии.

2.5.2. Фонд оплаты труда Учреждения рассчитывается исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края на соответствующий финансовый год, и среднегодовой численности обучающихся в общеобразовательном учреждении, утвержденной в муниципальном задании.

При наличии структурных подразделений, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения рассчитывается:

исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края на соответствующий финансовый год, и среднегодовой численности обучающихся в общеобразовательном учреждении, утвержденной в муниципальном задании (в части реализации основных общеобразовательных программ);

исходя из стоимости муниципальной услуги, устанавливаемой в соответствии с методиками, утвержденными органами местного самоуправления, и численности обучающихся (детей) в Учреждении, утвержденных в муниципальном задании (в части реализации дополнительных общеразвивающих программ).

2.5.3. Объем фонда оплаты труда педагогических работников

общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (ФОТбпп), определяется по формуле:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТб} \times \text{Дпп}, \text{ где}$$

Дпп – рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, планируется в размере не менее 60% от базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

При наличии структурных подразделений (дошкольных групп) указанное соотношение фонда оплаты труда должно быть выдержано после вычитания из общего фонда оплаты труда расходов по структурному подразделению.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с данным пунктом определяется в общеобразовательных учреждениях.

2.5.4. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся в классах (аудиторная нагрузка), учета специфики работы и неаудиторной занятости, и определяется следующим образом:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТан} + \text{ФОТспец} + \text{ФОТнз}, \text{ где}$$

ФОТан – фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

ФОТспец – специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность предмета, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, специальных учебно-воспитательных учреждениях, оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством);

ФОТнз – фонд оплаты труда на неаудиторную занятость (классное руководство, руководство методическими объединениями).

Соотношение ФОТан, ФОТспец и ФОТнз устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы.

2.5.5. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.5.6. Образовательный процесс в общеобразовательном учреждении осуществляется на основе учебного плана, разрабатываемого общеобразовательным учреждением самостоятельно в соответствии с федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами. В

учебных планах общеобразовательного учреждения, имеющего государственную аккредитацию, количество часов, отведенных на преподавание отдельных дисциплин (циклов предметов), не должно быть меньше количества часов, определенных федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

2.6. Особенности формирования и распределения фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения.

2.6.1. В целях настоящего Положения под дошкольным образовательным учреждением понимаются образовательное учреждение, осуществляющее в качестве основной цели образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми.

2.6.2. Фонд оплаты труда для дошкольного образовательного учреждения рассчитывается исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края на соответствующий финансовый год, и среднегодовой численности обучающихся в дошкольном образовательном учреждении, утвержденных в муниципальном задании.

2.6.3. Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда дошкольных образовательных Учреждений не устанавливается.

2.7. Экономия фонда оплаты труда образовательного Учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера, а также выплат социального характера.

2.8. Директор Учреждения вправе вводить в штатное расписание должности работников, финансирование расходов на оплату труда которых полностью осуществляется за счет иных источников, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.9. Должностные оклады, компенсирующие и стимулирующие выплаты работникам, принятых на указанные должности, устанавливаются директором Учреждения самостоятельно, с учетом требований действующего законодательства.

2.10. Образовательное Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также размеры выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера.

Фонд оплаты труда Учреждения (далее – ФОТ_{оу}) состоит из базовой (далее – ФОТ_б) и стимулирующей частей (далее – ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

2.11. Рекомендуемая доля базовой части фонда оплаты труда Учреждения планируется в размере не более 80% от фонда оплаты труда Учреждения:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times 80\%$$

Рекомендуемая доля стимулирующего фонда оплаты труда планируется в размере не менее 20% от фонда оплаты труда Учреждения:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times 20\%$$

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда доводится до Учреждения исходя из принципа нормативного финансирования.

2.12. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату заведующего, педагогических работников, младшего обслуживающего персонала (далее МОП) и прочего обслуживающего персонала Учреждения. В базовую часть включаются компенсационные выплаты, производимые в соответствии с екторанастоящего Положения.

Базовая часть фонда оплаты труда складывается:

$ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп + ФОТмоп$, где

ФОТауп – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – доля фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТувп – доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.13. Фонд оплаты труда для педагогических работников Учреждения состоит из:

2.13.1. фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный (учебный) процесс в Учреждении (базовая часть фонда оплаты труда) (далее – ФОТбпп);

2.13.2. фонда оплаты труда прочих работников.

2.14. Экономия фонда оплаты труда Учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.15. Директор Учреждения вправе вводить в штатное расписание должности работников, финансирование которых полностью осуществляется за счет иных источников, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

Должностные оклады, компенсирующие и стимулирующие выплаты работников, принятых на указанные должности, устанавливаются руководителем Учреждения самостоятельно, с учетом требований действующего законодательства.

3. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Расчет заработной платы педагогических работников общеобразовательного Учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей).

3.1.1. Заработная плата педагогических работников общеобразовательного Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.1.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.1.3. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее – ЗПП), определяется следующим образом:

$$\text{ЗЗПп} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н})) + \\ + \text{Мо} + \text{КЧЗПп} + \text{СЧЗПп},$$

где

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется в разрезе ступеней обучения по следующей формуле:

$$\text{Сан} = \text{С} / (\text{Ч} \times \text{Кнед} \times \text{Сн}), \text{ где}$$

С – рекомендуемая базовая сумма не менее рублей 5205,0 рублей.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов, при обучении учащихся в учреждениях, созданных при исправительно-трудовых учреждениях, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением.

Ч – количество часов в неделю;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

Сн – нормативная наполняемость класса (группы):

в общеобразовательных учреждениях – 25 человек;

в классах для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 15 человек, в зависимости от установленного вида ограничения возможностей здоровья в соответствии с требованиями санитарно-эпидемиологического законодательства.

Расчетная стоимость аудиторной нагрузки утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения и подлежит пересмотру 2 раза в год: на 01 января и на 01 сентября. Допускается утверждение расчетной стоимости аудиторной нагрузки в разрезе ступеней обучения.

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Учителям, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам;

Чу – количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (табл. 2);

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета (табл. 3);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы (табл. 1);

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в пункте 3.5 раздела 3 (табл. 7);

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными и

городскими методическими формированиями. Доплаты устанавливаются для руководителей школьных методических формирований в размере 500 рублей, для руководителей городских методических формирований в размере 1000 рублей;

КЧЗПп – выплаты компенсирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 7 настоящего Положения.

СЧЗПп – выплаты стимулирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 8 настоящего Положения.

2-Й ВАРИАНТ:

$$\text{ЗПп} = ((\text{Ст.} / \text{Нчас.} \times \text{Ч}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н})) + \\ + \text{Кр} (\text{Км}) + \text{Мо} + \text{КЧЗПп} + \text{СЧЗПп},$$

где

Ст. – размер ставки аудиторной нагрузки в размере - 5205,0 рублей;

Нчас. – норма часов преподавательской работы за ставку (нормируемая часть педагогической работы);

Ч – количество часов в неделю по тарификации.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья (классы VII и VIII – видов), при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов (гимназии, новые образовательные центры), при ведении педагогической работы в коррекционных образовательных учреждениях для обучающихся/воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, размер ставки аудиторной нагрузки (Ст.) повышается на процент компенсационных доплат, установленных разделом 6 настоящего Положения.

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (табл. 2);

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета (табл. 3);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы (табл. 1);

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в пункте 3.5 раздела 3 (табл. 7);

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными и городскими методическими формированиями. Доплаты устанавливаются для руководителей школьных методических формирований в размере 500 рублей, для руководителей городских методических формирований в размере 1000 рублей;

КЧЗПп – выплаты компенсирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 6 настоящего Положения;

СЧЗПп - выплаты стимулирующего характера.

Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет вариант расчета заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Выбранный вариант расчета заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, должен быть закреплен локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии

с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.4. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗппИО} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Кстаж} + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Н})) + \text{Мо},$$

где

ЗппИО – заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения. Зарплата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе ступеней обучения;

Ч – количество часов в неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса ($\text{Усн} = 12,5$),

Кнед – среднее количество недель в месяце ($\text{Кнед} = 4,345$);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы (табл.1);

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (табл.2);

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета (табл.3);

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в пункте 3.5 раздела 3 (табл.7);

Мо – доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями.

3.1.5. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Табл.1

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	Более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,1	0,15	0,20	0,25

3.1.6. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Табл.2

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Соответствие занимаемой должности квалификационная категория	0,10
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

3.1.7. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Табл.3

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География	0,168
Технология	0,145
Обществоведение	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка	0,067
Право	0,06
ИЗО	0,05
Астрономия	0,05

В предметы школьного компонента включатся иные предметы, не указанные в данной таблице.

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

наличие государственных форм контроля;

использование первоисточников при подготовке к уроку;

подготовка к уроку;

проверка письменных работ;

подготовка дидактических материалов;

за ведо вание инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);

проведение занятий на открытом воздухе.

3.1.8. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Табл.4

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в образовательных учреждениях	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 3.1.3. настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

3.1.9. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:

Табл.5

Категория общеобразовательных учреждений (основание)	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
Образовательные учреждения для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады (базовые суммы), и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	15-20%
Коррекционные классы общеобразовательных учреждений	Учителя	15%

Общеобразовательные учреждения	Учителя-логопеды Учителя-дефектологи	20%
--------------------------------	---	-----

3.2. Расчет заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений и педагогических работников общеобразовательных учреждений, за исключением непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.2.1. Заработная плата педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, педагогических работников общеобразовательных учреждений, за исключением непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где}$$

БЧс – базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Н + Кв, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад;

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в пункте 3.5 раздела 3 (таб.7);

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством, содержащим нормы трудового права);

СЧ – стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в разделе 8 "Выплаты стимулирующего характера".

3.2.2. Размеры должностных окладов указанной в данном подразделе категории работников устанавливаются директором образовательного Учреждения в соответствии с размерами должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с **Приложением 1** к настоящему Положению.

3.2.3. Выплаты, повышающие размер должностного оклада:

Табл. 6

Категория образовательных учреждений (основание)	Категории работников	% повышения должностных окладов
Дошкольные образовательные учреждения, структурные подразделения общеобразовательных учреждений, реализующие программы дошкольного образования	Логопеды, дефектологи, учителя-логопеды, учителя-дефектологи	20%

Дошкольные образовательные учреждения (группы), реализующие адаптированную образовательную программу дошкольного образования и (или) основную образовательную программу дошкольного образования оздоровительной направленности, структурные подразделения общеобразовательных учреждений, реализующие программы дошкольного образования	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20%, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения, в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья	15-20%
---	--	--------

3.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательного Учреждения, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.5. Доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в следующих размерах:

Табл.7

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам, %
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10%
Почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный учитель", «Заслуженный преподаватель», "Народный учитель», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры и спорта»	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

4. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ИНОГО (НЕПЕДАГОГИЧЕСКОГО) ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. В целях настоящего положения к иному (непедагогическому) персоналу образовательных Учреждений относятся следующие категории работников:

учебно-вспомогательный персонал (делопроизводитель, специалист по охране труда и т.д.);

младший обслуживающий персонал (младшие воспитатели, прачки, сторожа, уборщики служебных помещений и т.д.);

административно-управленческий персонал (в том числе руководитель (директор Учреждения), заместитель руководителя (директора)).

4.2. Заработная плата иных (непедагогических) работников образовательного Учреждения состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ,$$

где

БЧс - базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Кв,$$

где

ДО – должностной оклад;

Кв – компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством, содержащим нормы трудового права и определяемые в соответствии с разделом 6, настоящего Положения.

СЧ – стимулирующая часть, определяемая по методике, приведенной в разделе 8 «Выплаты стимулирующего характера».

4.3. Размеры должностных окладов указанной в данном подразделе категории работников, за исключением должностных окладов директора, заместителя руководителя, устанавливаются директором Учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.4. Должностные оклады работников младшего обслуживающего персонала определяются в соответствии с **Приложением 2** к настоящему Положению.

5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ (директора), заместителя руководителя (директора)

5.1. Заработная плата директора Учреждения, заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем Учреждения и Учредителем с учетом типа Учреждения, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности Учреждения.

Должностной оклад директора Учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, с применением коэффициента кратности, который не может превышать 4.

К основному персоналу образовательных учреждений (общеобразовательных, дошкольных) относятся все должности педагогических работников, в соответствии с перечнем должностей образовательных учреждений.

Размер коэффициента кратности устанавливается приказом начальника управления образования в соответствии с порядком, установленным в пункте 2.5. Положения.

5.3. Расчет средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, осуществляется в соответствии с пунктом 2.4. Положения.

5.4. При расчете средней заработной платы основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера работников, относящихся к основному персоналу Учреждения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада заведующего Учреждения.

Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада заведующего Учреждения определяется по следующей формуле:

$$ЗП_{\text{ср.}} = \frac{ЗП_{\text{общ.}}}{Ч_{\text{ср.}} \cdot 12}, \text{ где}$$

$ЗП_{\text{ср.}}$ – средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения;

$ЗП_{\text{общ.}}$ – фактический фонд оплаты труда работников основного персонала Учреждения за отработанное время в календарном году, предшествующем году установления должностного оклада руководителя Учреждения;

$Ч_{\text{ср.}}$ – среднесписочная численность работников основного персонала Учреждения в календарном году, работавших на условиях полного рабочего времени, предшествующем году установления должностного оклада руководителя Учреждения;

12 – количество месяцев в календарном году.

Работник, работающий в Учреждении на одну ставку или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

5.5. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала Учреждения с учетом повышающих коэффициентов согласно табл. 1.

Коэффициенты для установления должностного оклада руководителей образовательных Учреждений

Табл. 1

Тип учреждения	Показатель	Размер коэффициента
Общеобразовательные учреждения	1. Количество учащихся: до 300 учащихся	От 1,0 до 1,3
		1,0

(дневные)	от 301 до 400 учащихся	1,05
	от 401 до 500 учащихся	1,1
	от 501 до 700 учащихся	1,15
	от 701 до 900 учащихся	1,25
	свыше 901 учащихся	1,3
	2. Наличие филиалов (структурных подразделений), двух и более учебных зданий	0,3
	3. Реализация программ более 3 уровней	0,05
	4. Размещение на площадях иных общеобразовательных учреждений	0,4
	5. Совместное использование площадей с иными общеобразовательными учреждениями	0,3
6. Удаленность учреждения	0,5	
7. Наличие статуса инновационного учреждения (гимназии)	0,3	
8. Наличие особых условий (по решению учредителя)	от 1,0 до 2,6	

5.6. При изменении средней заработной платы педагогических работников и (или) изменения размера повышающего коэффициента по решению Учредителя, должностной оклад директора может быть изменен.

При изменении заработной платы работников образовательного Учреждения в текущем году перерасчет средней заработной платы педагогических работников для установления нового должностного оклада директора Учреждения может производиться по решению Учредителя

5.7. Рекомендуемый размер должностного оклада заместителей директора, образовательного Учреждения устанавливается на 10-50% ниже должностного оклада директора.

5.8. Директору Учреждения, заместителям директора Учреждения с учетом условий его труда Учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера директору Учреждения, заместителям директора Учреждения размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами Учредителя в соответствии с действующим законодательством.

5.9. Директору Учреждения, заместителям директора Учреждения с учетом условий их труда руководителем образовательного Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям директора, образовательного Учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами образовательного Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

5.10. Директору Учреждения, заместителям директора Учреждения с учетом условий его труда Учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда директору Учреждения устанавливаются правовыми актами Учредителя.

5.11. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же образовательном Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы заведующими допускается в основное рабочее время с согласия Учредителя.

5.12. Кратное соотношение средней заработной платы директора Учреждения к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать коэффициента кратности 4.

5.13. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора Учреждений (далее - информация) размещается на официальном сайте администрации города Соликамска в Информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Руководители Учреждений в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, предоставляют Учредителям информацию по форме, установленной администрацией Соликамского городского округа.

5.14. Предельная доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения, должна составлять не более 40 процентов от фонда оплаты труда.

6. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученико-часа педагогическим работникам общеобразовательного Учреждения, непосредственно участвующим в учебном процессе, при наличии основания для их выплаты.

6.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

6.2.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

6.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

6.2.3. выплаты за расширение зон обслуживания;

6.2.4. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.2.5. выплаты за работу в ночное время;

6.2.6. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; повышенная оплата сверхурочной работы;

6.2.7. районный коэффициент;

6.2.8. выплаты (ежемесячные доплаты и надбавки), предусмотренные действующими нормативно-правовыми актами Пермского края и Соликамского городского округа:

для лиц, относящихся к категории молодых специалистов образовательных Учреждений;

педагогических работников, имеющих отраслевые и (или) государственные награды, высшую квалификационную категорию,

иные выплаты, в том числе доплата за классное руководство;

6.2.9. иные выплаты компенсационного характера.

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Наименование выплаты	Условия, обуславливающие получение выплаты и основание	Размер выплаты
Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ		
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	По результатам СОУТ, на основании Коллективного договора	От 4% до 12 % должностного оклада
Выплаты за совмещение профессий (должностей)	Выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в своё рабочее время. Основание – приказ работодателя.	От 50 до 100% должностного оклада по совмещаемой должности по штатному расписанию

<p>Выплаты за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы</p>	<p>Выполнение работы по профессии (должности) аналогичной основной. Основание – приказ работодателя.</p>	<p>От 50 до 100% должностного оклада по занимаемой должности по штатному расписанию</p>
<p>Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</p>	<p>Поручена работа как по другой, так и по такой же должности на условиях совмещения должностей или в порядке расширения зон обслуживания. Основание – приказ работодателя.</p>	<p>От 10 до 100% должностного оклада по замещаемой должности по штатному расписанию</p>
<p>Выплаты за работу в ночное время</p>	<p>Выполнение работы в ночное время: с 22 до 06 часов. Основание – приказ работодателя</p>	<p>не менее 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада)</p>
<p>Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни</p>	<p>Выполнение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Основание – приказ работодателя.</p>	<p>В размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p>
<p>Повышенная оплата сверхурочной работы</p>	<p>Выполнение работы по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего</p>	<p>За первые два часа – в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере.</p>

	времени. Основание – приказ работодателя.	
Районный коэффициент	Работа в местностях с особыми климатическими условиями	15% от начисленной заработной платы
Выплата, обеспечивающая доведение заработной платы до установленного минимального размера оплаты труда	Начисленная заработная плата ниже установленного минимального размера оплаты труда. Основание – приказ работодателя.	Разница, между размером установленного минимального размера оплаты труда и начисленной заработной платы.
Выплаты, предусмотренные иными НПА, регламентирующими систему оплаты труда		
Выплата лицам, относящимся к категории молодых специалистов (ежемесячная надбавка)	Поступление на работу в ОО в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки по очной форме обучения Основание – приказ работодателя	2 600,00 рублей ежемесячно в течение трёх лет со дня окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования
Выплата лицам, относящимся к категории молодых специалистов, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (ежемесячная надбавка)	Поступление на работу в ОО в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки по очной форме обучения Основание – приказ работодателя	1 300,00 рублей ежемесячно в течение одного года со дня окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования
Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю) (ежемесячная надбавка)	Присвоение высшей квалификационной категории Основание – приказ Министра образования и науки ПК	2 600,00 рублей ежемесячно со дня присвоения высшей квалификационной категории (на период действия аттестации)
Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю), удостоенным государственных наград за работу в сфере	Награждение государственной наградой за работу в сфере образования Основание – распоряжение органов федеральной власти	2 600,00 рублей ежемесячно со дня издания распоряжения

образования (ежемесячная надбавка)		
Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю), имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации) (ежемесячная надбавка)	Награждение отраслевой наградой за работу в сфере образования (за исключением почетных грамот) Основание – приказ Министра образования и науки РФ	1560,00 рублей ежемесячно со дня издания приказа

7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

7.1. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются соответствующей Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

7.2. Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом директора Учреждения

7.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

7.4. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный (оценочный) период и (или) за отчетный период, производятся за фактически отработанное время.

7.5. Стимулирующие выплаты всех видов не производятся работнику Учреждения при расторжении его трудового договора по инициативе работодателя.

7.6. Виды выплат стимулирующего характера и порядок (условия, показатели (критерии, периодичность и размер)) произведения выплат.

7.6.1. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

7.6.2. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за отчетный период;
- выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении;
- иные выплаты стимулирующего характера.

7.6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

7.6.3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за интенсивность работы;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за выполнение особо важных, ответственных и

непредвиденных работ;

– иные виды выплат стимулирующего характера.

7.6.3.2. Порядок произведения выплат за интенсивность работы:

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) произведения выплаты</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Реализация дополнительных приоритетных проектов, утвержденных директором; ведение инновационной и (или) экспериментальной деятельности в соответствии с приказом	Оформление материалов в соответствии с планом реализации	Ежемесячно, на период реализации проекта	до 10000,00 рублей
Заведование книжным фондом. Ведение мониторингов по обеспечению учебниками.	Соответствие учебников утвержденному перечню. Качественно и своевременно заполненный мониторинг. 100% обеспеченность учебниками.	На период выполнения работы	до 5000,00 рублей
Военно-учетная работа	Своевременное и качественное ведение документации	Ежемесячно, на период выполнения работы	до 5000,00 рублей
Работа с сайтами pult.eduhostperm.ru, bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, web2edu.ru, mkr, РИС, ЕИС «Траектория», сайта ОО и др.	Своевременное и качественное заполнение отчетов на указанных сайтах	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 5000,00 рублей за выполнение работ на 1 сайте
Работа с архивом	Соответствие требованиям хранения, отсутствие замечаний	Ежемесячно. На период выполнения работ	до 5000,00 рублей
Организация внеурочной (внеобразовательной) деятельности (взаимодействие с родителями; организация бесплатных кружков, КОПов; экскурсий и т.д. в выходные дни)	Наличие программы действий Количество и качество проведенных мероприятий	На период выполнения работ	до 5000,00 рублей
Апробация УМК, УМП	Наличие программы	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 5000,00 рублей
Организация внеклассной спортивной работы	Качественное проведение общешкольных мероприятий	Ежемесячно	до 5000,00 рублей
Наставничество, сопровождение педагогической практики студентов	Выполнение плана мероприятий	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 3000,00 рублей

Условия получения выплаты	Показатели (критерии) произведения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Организация работы по ГО, ЧС, пожарной безопасности, работы по ПДД	Выполнение плана работы Отсутствие замечаний надзорных органов	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 10000,00 рублей
Организация детской оздоровительной кампании	1.Отсутствие травм и несчастных случаев 2.Отсутствие замечаний по организации ЛОК со стороны вышестоящих органов 3.Отсутствие мотивированных жалоб	Единовременно, по окончанию ЛОК	до 10000,00 рублей
Организация и развитие платных образовательных услуг	Наличие программы развития платных образовательных услуг Рост дохода от внебюджетной деятельности	На период выполнения работ	до 5000,00 рублей
Организация работы ПП консилиума	Выполнение плана работы, в том числе своевременная постановка обучающихся на динамическое наблюдение и выполнение рекомендаций специалистов ПМПК	на период выполнения работ	до 10000,00 рублей
Организация работы закупочной деятельности	Своевременное и качественное ведение документации в соответствии с требованиями законодательства	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 10000,00 рублей
Индивидуализация и вариативность образовательного процесса в работе с одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми учетных категорий	Работа с одаренными детьми, с указанной категорией детей. Критерии определяются Комиссией	Ежеквартально, на период выполнения работ	до 5000,00 рублей
Организация работы с детьми в адаптационный период (в том числе работа в условиях адаптации в группах раннего возраста), каникулярное время	Работа с указанной категорией детей. Критерии определяются Комиссией	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 5000,00 рублей

Условия получения выплаты	Показатели (критерии) произведения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей бесплатным питанием	Отсутствие замечаний и мотивированных жалоб. Охват питанием не менее 90% указанной категории детей.	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 5000,00 рублей
Составление и корректировка расписания уроков в 1-9 классах	Своевременное и качественное составление (корректировка) расписания в соответствии с учебным планом	Ежемесячно (сентябрь - май текущего учебного года)	до 10000,00 рублей
Ведение кадрового делопроизводства (оформление документов по приему, переводу, увольнению работников, ведение личных дел работников, ежемесячное ведение табеля учета рабочего времени работников; заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений; выдача уведомлений и прочее)	Качественная и своевременная работа	Ежемесячно	до 10000,00 рублей
Проведение психолого-педагогической диагностики, педагогического наблюдения обучающихся	Своевременное и качественное проведение диагностики, ведение документации	На период выполнения работ	до 10000,00 рублей
Заполнение сведений о выданных аттестатах обучающимся в ФИС ФРДО	Своевременное и качественное заполнение ФИС ФРДО	На период выполнения работ	до 10000,00 рублей
Подготовка и сдача отчета СЗВ-М	Качественная и своевременная подготовка отчета СЗВ-М	Ежемесячно	до 5000,00 рублей
Подготовка отчета СЗВ - стаж	Качественная и своевременная подготовка отчета СЗВ-стаж	На период выполнения работ	до 5000,00 рублей
Ведение кадрового мониторинга	Качественная и достоверная информация	Ежеквартально	до 5000,00 рублей
Перечень льготных профессий и должностей	Качественная и достоверная информация	Ежеквартально	до 5000,00 рублей

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) производства выплаты</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Киберконсультант	Участие в создании позитивного контента и поддержка комфортной и безопасной среды в сети Интернет	На период выполнения работ	до 3000,00 рублей
Деятельность общественного объединения отряда ЮИД	Наличие положения, плана работы, списочного состава обучающихся. Участие в мероприятиях школьного и муниципального уровней	ежемесячно	до 3000,00 рублей
Организация работы общественного объединения дружины юных пожарных	Наличие положения о ЮИД, плана работы, списочного состава обучающихся. Участие в мероприятиях школьного и муниципального уровней	ежемесячно	до 3000,00 рублей
Заполнение и ведение РБД	Безошибочное заполнение РБД	На период выполнения работ	До 5000,00
Качественная организация и проведение мониторинговых обследований, всероссийских проверочных работ, мониторинга читательской грамотности и т.д.	Отсутствие замечаний по организации мероприятий. Своевременное предоставление результатов.	На период выполнения работ	до 10000,00 рублей
Качественная организация работы по подготовке обучающихся 9-ых классов к государственной итоговой аттестации	Своевременное информирование обучающихся и их родителей о проведении пробных экзаменов, ОГЭ. Проведение пробных экзаменов, ОГЭ. Качественное проведение анализа ОГЭ и т.д.	На период выполнения работ	до 10000,00 рублей
Статистическая отчетность	Качественная подготовка и сдача статистической отчетности (ОО-1, ОО-2, НД-1 и т.д.)	На период выполнения работ	до 5000,00 рублей
Организация и проведение профориентационной работы с обучающимися. Проведение профтестирования обучающихся.	Наличие программы. Проведение экскурсий, тестирований	На период выполнения работ	до 5000,00 рублей

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) произведения выплаты</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Накопление и организация работы с цифровыми образовательными ресурсами	Своевременное и качественное ведение картотеки ЦОР	На период выполнения работ	до 5000,00 рублей
Организация работы школьной службы примирения	Выполнение плана работы	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 5000,00 рублей
Подготовка и сдача отчетов по обучающимся, не являющимися гражданами РФ, детям-инвалидам	Качественное и своевременное предоставление информации	Ежемесячно	до 3000,00 рублей
Редакция школьной газеты	Сбор и обработка материала. Выпуск школьной газеты	На период выполнения работ	до 5000,00 рублей
Подготовка сведений для статистических отчетов, муниципального задания, кадрового мониторинга	Качественное и своевременное предоставление информации	На период выполнения работ	до 5000,00 рублей
Содержание территории школы в соответствии с САНПиН	Отсутствие замечаний со стороны администрации, работников школы, родителей обучающихся	На период выполнения работ	до 3000,00 рублей
Участие в благоустройстве территории	Покос травы, полив цветов, обрезка деревьев и кустарников, побелка деревьев, кустарников, бордюров	На период выполнения работ	до 5000,00 рублей
Сохранность рабочего инвентаря	Наличие инвентаря в удовлетворительном состоянии	На период выполнения работ	до 3000,00 рублей
Развитие имиджа образовательной организации	Публикации в СМИ, размещение информации на сайте ОО, позиционирование образовательного учреждения	На период выполнения работ	до 10000,00 рублей
Сетевое взаимодействие через участие в интернет-конференциях, вебинарах, форумах и т.д.	Системное участие в мероприятиях	На период выполнения работ	до 3000,00 рублей
Коррекционно-развивающая работа с обучающимися	Системная работа. Положительная динамика	На период выполнения работ	до 5000,00 рублей
Организация работы по вовлечению детей ГР и СОП во внеурочную занятость	Не менее 75%	На период выполнения работ	до 5000,00 рублей

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) произведения выплаты</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных всеми видами контроля	Безошибочные данные	На период выполнения работ	до 5000,00 рублей
Организация работы по предоставлению платных образовательных услуг	Качественное и безошибочное ведение документации. Отсутствие замечаний со стороны директора ОО и МКУ «ЦБУ»	На период выполнения работ	до 5000,00 рублей

7.6.3.3. Порядок получения выплат за высокие результаты работы:

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты (в рублях)</i>
Подготовка Учреждения к приемке, проверке, началу учебного года, к проведению мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.	Наличие/отсутствие обоснованных замечаний по итогам мероприятий	Единовременно	до 10000,00
Активная и результативная работа в городских методформированиях	Наличие сертификата управления образования за методическую работу	Единовременно	до 2000,00
Результативное участие педагога (1-3 места, дипломант, лауреат) в конкурсе «Учитель года» на уровне города (очное участие)	участие призер (2-3 место) 1 место (лауреат)	Единовременно (возможно при софинансировании Учредителя)	до 5000,00 до 10000,00 до 15000,00
Результативное участие педагога (1-3 места, лауреат) в конкурсе «Учитель года» на уровне края (очное участие)	1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно (возможно при софинансировании Учредителя, администрации города)	до 25000,00 до 15000,00 до 10000,00
Результативное участие педагога (1-3 места, лауреат) в конкурсе «Учитель года» на уровне страны (очное участие)	1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно (возможно при софинансировании Учредителя, администрации города, края)	до 50000,00 до 30000,00 до 25000,00
Результативное участие педагога (1-3 места, лауреат) в конкурсах профмастерства* (очное участие) Результативное участие педагога (1-3 места, лауреат) в конкурсах профмастерства*	участие призер (1-10 место)	Единовременно (возможно при софинансировании Учредителя, администрации города, края)	до 5000,00 до 3000,00 до 2000,00

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты (в рублях)</i>
(заочное участие)			
Активное участие в организации и проведении олимпиад, конкурсов, соревнований; в семинарах, конференциях, Днях открытых дверей, организованных образовательным учреждением	Проведение мероприятий по согласованию с администрацией образовательной организации в соответствии с приказом руководителя (или управления образования)	Единовременно	до 10000,00
Активное участие в образовательной деятельности муниципальной системы образования	Семинары, конференции, мастер-классы, открытые просмотры, педагогический абонемент, ГМФ и др.	Единовременно	до 5000,00
Участие педагогов в проведении утренников и праздников для воспитанников	Определяются Комиссией	Единовременно	до 5000,00
Качественное обобщение опыта работы педагога, в том числе по итогам курсовой подготовки	Проведение мастер-классов, семинаров, тренингов и т.п.	Единовременно	до 5000,00
Качественная экспертно-аналитическая работа, участие в жюри, комиссиях и т.п.	Критерий определяется Комиссией с учетом рекомендаций учредителя	Единовременно	до 5000,00
Качественное прохождение процедуры аттестации	Присвоение квалификационной категории: 1 категория высшая категория	Единовременно	до 2000,00 до 3000,00
Качественное сопровождение педагогических работников к прохождению процедуры аттестации и конкурсам профессионального мастерства	Присвоение квалификационной категории, призовые места в конкурсном движении	Единовременно	до 5000,00
Качественное прохождение процедуры внешнего независимого мониторингового обследования воспитанников	Выполнение показателей МЗ	Единовременно	до 5000,00
Образцовое содержание группового помещения, классов	Определяются Комиссией	Единовременно по результатам смотра-конкурса групповых	1 место – до 3000,00 Призер - до 2000,00

Условия получения выплаты	Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (в рублях)
		помещений	
Разработка в текущем учебном году авторских и авторизованных программ, УМП (учебно-методических пособий)	Согласование ГНПЭС	Единовременно	до 5000,00
Результативное участие обучающихся в исследовательской и проектной деятельности	Институциональный уровень 1 место Призер (2-3 место)	Единовременно	до 3000,00 до 2000,00 до 1000,00
	Муниципальный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	до 3000,00 до 2000,00 до 1000,00
	Краевой уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	до 5000,00 до 3000,00 до 2000,00
Результативное участие обучающихся педагога в олимпиадном и конкурсном движении, в иных интеллектуальных, творческих и спортивных мероприятиях, входящих в Перечень* *	Муниципальный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	до 3000,00 до 2000,00 до 1000,00
	Краевой уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	до 3000,00 до 2000,00 до 1500,00
	Федеральный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	до 5000 до 4000 до 3000
Результативное участие воспитанников в конкурсном движении	Федеральный и региональный уровень Муниципальный уровень Институциональный уровень	Единовременно	до 3000,00 до 2000,00 до 1000,00
Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги	По итогам анкетирования	Единовременно	до 3000,00
Результаты рейтинга образовательных организаций	Победители рейтинга Призеры рейтинга	Единовременно	до 10000,00 до 5000,00 в зависимости от вклада
Качественное выполнение муниципального задания (школа)	Качественное выполнение муниципального задания не ниже 95%	Ежеквартально и по итогам года	до 5000,00

Условия получения выплаты	Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (в рублях)
Качественное выполнение муниципального задания (детский сад)	Посещаемость от 70% и выше в раннем возрасте, от 85% и выше в детском саду; Заболеваемость ниже 10% в раннем возрасте, ниже 5% в детском саду.	Ежемесячно	до 5000,00
Качественное прохождение процедуры государственной итоговой аттестации обучающихся (воспитанников), внешнего независимого мониторингового обследования	Средний балл по предмету выше среднего балла: - по городу; - по Пермскому краю	Единовременно	до 5000,00
	Отсутствие неудовлетворительных отметок при сдаче экзамена	Единовременно	до 5000,00
	Наличие обучающихся, имеющие по предмету: - 100 баллов; - 75 и выше	Единовременно	до 5000,00 до 3000,00
	Наличие обучающихся начальной школы, имеющие по итогам ЕРТ, ВПР 150 баллов	Единовременно	до 5000,00

7.6.3.4. Иные виды выплат стимулирующего характера:

Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю), имеющим почетные грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации (ежемесячная надбавка)	Награждение почетной грамотой Министерства образования и науки РФ Основание – приказ Министра образования и науки РФ, коллективный договор	1000,00 рублей ежемесячно со дня присвоения награды, но не ранее, чем с 01.09.2016г.
Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю), имеющим Почетные грамоты и Благодарности Министерства образования и науки Пермского края (департамента образования ПК) (ежемесячная надбавка)	Награждение почетной грамотой Министерства образования и науки РФ Основание – приказ Министра образования и науки РФ, коллективный договор	500,00 рублей ежемесячно со дня присвоения награды, но не ранее, чем с 01.09.2016г.
Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю), имеющим нагрудный знак	Награждение почетной грамотой Министерства образования и науки РФ Основание – приказ начальника	1000,00 рублей ежемесячно со дня присвоения награды, но не ранее, чем

«Учительская слава», учрежденный управлением образования администрации г. Соликамска (ежемесячная надбавка)	управления образования администрации города Соликамска, коллективный договор	с 01.09.2016г.
---	---	----------------

*Перечень конкурсов профмастерства определяется Учредителем (приказом начальника управления образования или согласованных со специалистами управления образования или МБУ «ЦИМС образования»).

**Мероприятия, входящие в перечень - Проведение мероприятий в соответствии с приказом начальника управления образования или согласованных со специалистами управления образования или МБУ «ЦИМС образования».

7.6.3.5. Порядок произведения выплат за выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ.

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Руководство временными творческими взрослыми и детскими коллективами	Количество и качество проведенных мероприятий	На период выполнения работ	до 2000,00
Организация и проведение текущих ремонтных работ в течение учебного года, в каникулярное время, наладка оборудования, оснащение образовательного процесса	Дефектная ведомость Отсутствие предписаний надзорных органов	На период выполнения работ	до 10 000,00
Иные виды работ	Качественно проведенные работы	На период выполнения работ	до 5000,00

7.6.4. Премии за отчетный период.

7.6.4.1. Премияльные выплаты (премии) по итогам работы за отчетный период за (месяц, квартал, год) устанавливаются на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности и личный вклад работника, утвержденных приложениями (№№ 3-16) настоящего Положения (оценочные листы):

- приложение 3 – оценочный лист педагога;
- приложение 4 – оценочный лист социального педагога;
- приложение 5 – оценочный лист педагога дополнительного образования;
- приложение 6 – оценочный лист педагога-организатора;
- приложение 7 – оценочный лист педагога-психолога;
- приложение 8 – оценочный лист учителя-логопеда
- приложение 9 – оценочный лист педагога-библиотекаря;
- приложение 10 – оценочный лист старшего методиста;
- приложение 11 – оценочный лист педагога СП «ЦРР – детский сад»;
- приложение 12 – оценочный лист старшего воспитателя;
- приложение 13 – оценочный лист заведующего хозяйством;

приложение 14 – оценочный лист узких специалистов

СП «ЦРР – детский сад»;

приложение 15 – оценочный лист секретаря руководителя (делопроизводителя);

приложение 16.1. – оценочный лист заместителя директора по УВР в 1-4 классах за квартал;

приложение 16.1.1. – оценочный лист заместителя директора по УВР в 1-4 классах за финансовый год;

приложение 16.2. – оценочный лист заместителя директора по УВР в 5-9 классах за квартал;

приложение 16.2.1. – оценочный лист заместителя директора по УВР в 5-9 классах за финансовый год;

приложение 16.3. – оценочный лист заместителя директора по ВР за квартал;

приложение 16.3.1. – оценочный лист заместителя директора по ВР за финансовый год;

приложение 16.4. – оценочный лист заместителя директора структурного подразделения «Центр развития ребёнка – детский сад» за квартал;

приложение 16.4.1. – оценочный лист заместителя директора структурного подразделения «Центр развития ребёнка – детский сад» за финансовый год;

приложение 16.5. – оценочный лист заместителя директора по АХЧ за квартал;

приложение 16.5.1. – оценочный лист заместителя директора по АХЧ за финансовый год;

7.6.4.2. Виды премий за отчетный период:

- премии по итогам работы за месяц;
- премии по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премии по итогам работы за месяц могут устанавливаться педагогическим работникам, прочему персоналу, младшему обслуживающему персоналу.

Премии по итогам работы за квартал могут устанавливаться заместителям директора и педагогическим работникам при наличии средств.

Премия по итогам работы за год могут устанавливаться заместителям директора, педагогическим работникам и прочему персоналу при наличии средств.

7.6.4.3. *Порядок назначения премии по итогам работы за месяц.*

7.6.4.3.1. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям педагогических работников, административного и прочего персонала равна 100; младшего обслуживающего персонала равна 50). Для измерения эффективности труда работника Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Критерии, показатели и шкала показателей, а также максимальное количество баллов, присваиваемая каждому критерию, устанавливаются в оценочных листах показателей эффективности труда работников Учреждений

(приложения 3 - 11 настоящего положения). Вышеуказанные критерии и показатели могут изменяться и корректироваться решением руководителя Учреждения с соблюдением требований трудового законодательства.

7.6.4.3.2. Размер премии за отчетный период определяется следующим образом:

– определяется сумма баллов, набранная каждым работником Учреждения по итогам мониторинга эффективности деятельности на основе оценочных листов;

– определяется расчетная стоимость одного балла оценки в зависимости от размеров стимулирующей части фонда оплаты труда, общего количества баллов и суммы денежных средств, необходимой для произведения выплат за интенсивность и результативность труда;

– рассчитывается денежное выражение размера премии за отчетный период каждого работника путем умножения расчетной стоимости одного балла на установленную сумму баллов оценки эффективности деятельности работника, полученной в результате мониторинга и оценки его профессиональной деятельности;

– величина стоимости одного балла устанавливается на отчетный период.

7.6.4.4. *Порядок назначения премии по итогам работы за квартал, год.*

7.6.4.4.1. Премия по итогам работы за отчетный квартал заместителям директора устанавливается на основании оценочного листа в размере до 20% от суммы должностных окладов за фактически отработанное время в отчетном квартале с учетом установленных критериев и до 100% от должностного оклада с учетом установленных критериев;

7.6.4.4.2. Премии по итогам работы за отчетный период устанавливаются за фактически отработанное время.

7.6.5. Выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении.

Под непрерывной работой в учреждении понимается продолжительность непрерывной трудовой деятельности в данном образовательном учреждении по соответствующей специальности.

Периоды очередных оплачиваемых отпусков, временной нетрудоспособности и иных отпусков, предусмотренных действующим законодательством, включаются в расчет стажа непрерывной работы в образовательном учреждении:

Условия получения выплаты	Показатели (критерии) произведения выплаты	Периодичность	Размеры выплаты
Наличие стажа непрерывной работы в	От 1 до 3 лет	Единовременно	до 1000,00
	От 3 до 5 лет		до 2000,00
	От 5 до 10 лет		до 3000,00

учреждении	От 10 до 15 лет		до 4000,00
	От 15 до 20 лет		до 5000,00
	От 20 до 25 лет		до 6000,00
	Свыше 25 лет		до 8000,00

Решение о выплатах за стаж непрерывной работы в учреждении принимается Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

7.6.6. Иные выплаты стимулирующего характера.

7.6.6.1. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

– единовременные выплаты стимулирующего характера к праздничным и юбилейным дням.

Иные выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии экономии фонда оплаты труда, при условии произведения выплаты базовой части заработной платы, выплат за интенсивность и результативность труда, премий за отчетный период.

7.6.6.2. Порядок произведения выплат к праздничным и юбилейным датам

Выплата стимулирующего характера к праздничным и юбилейным датам производится Работнику в связи:

- юбилейными датами Учреждения;
- профессиональным праздничным датами (День Учителя, День дошкольного работника)

Выплата стимулирующего характера к праздничным и юбилейным датам производится в размере не более одного минимального размера оплаты труда при наличии средств.

7.7. Изменение размера выплат стимулирующего характера Работникам учреждений

7.7.1. Размер выплаты за интенсивность высокие результаты труда определяется Комиссией с учетом выполнения показателей (критериев) произведения выплаты, установленных в разделе 2.3 настоящего Положения.

7.7.2. Размер иных выплат стимулирующего характера определяется Комиссией с учетом выполнения условий и показателей (критериев) произведения выплаты, установленных в разделе 2.5 настоящего Положения при наличии экономии фонда оплаты труда, при условии произведения выплаты базовой части заработной платы, выплат за интенсивность и результативность труда, премий за отчетный период.

7.7.3. Работник Учреждения может быть лишен выплаты стимулирующего характера в виде премии за отчетный период полностью при:

- наличии случая детского травматизма или самовольного ухода воспитанника из детского сада;
- неисполнении (некачественном исполнении) распоряжений заведующего Учреждения;
- нарушение режима образовательной деятельности;

- несоблюдении правил внутреннего трудового распорядка и или других локальных актов учреждения (наличие замечания);
- допущении действий, снижающих авторитет и эффективность работы образовательного учреждения, Управления образования;
 - наличие прогула;
 - наличии дисциплинарного взыскания в виде выговора в период работы, за который начисляется выплата;
 - нарушении требований охраны труда и техники безопасности, защиты и предупреждения возникновения чрезвычайных ситуаций;
 - замечании надзорных органов;
 - неисполнении предписаний надзорных органов организационного характера;
 - несвоевременной и (или) некачественной сдаче годовых отчетов;
 - невыполнение образовательной программы;
 - невыполнение календарного планирования.

Размер выплаты стимулирующего характера в виде премии за отчетный период работнику Учреждения может быть уменьшен до 50% при:

- наличии дисциплинарного взыскания в виде замечания в период работы, за который начисляется выплата;
- несоблюдении порядка работы со служебной информацией;
- нарушении установленного порядка организации делопроизводства и контроля за исполнением документов;
- наличие высокой заболеваемости в группе (свыше 20%);
- не выполнение посещаемости (ниже 80 %);
- рассмотрении обращений граждан с нарушением установленных сроков либо в случае их некачественного рассмотрения, наличии обоснованных (мотивированных) жалоб на работника родителей (законных представителей) обучающихся, других работников.

7.7.4. За упущения в работе, предусмотренные пунктами 3.3. и 3.4. настоящего Положения, работник Учреждения лишается выплаты стимулирующего характера в виде премии полностью или частично за тот расчетный период, в котором упущения совершены.

7.7.5. Одновременно с уменьшением и (или) лишением выплаты стимулирующего характера в виде премии могут быть применены к работнику Учреждения меры дисциплинарного взыскания в соответствии с действующим законодательством.

8. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения могут производиться выплаты социального характера в виде материальной помощи, единовременной выплаты к отпуску.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат социального характера заместителям руководителя и работникам образовательного Учреждения определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения.

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

Рекомендуемыми основаниями осуществления выплат материальной помощи работникам Учреждений являются:

состояние здоровья;

в случае смерти близкого родственника (супруги(а), детей, родителей);

в случае стихийного бедствия и по другим уважительным причинам;

иные основания, установленные локальными актами Учреждений.

Перечень оснований для материальной помощи должен быть исчерпывающим.

8.2. Руководителям Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат социального характера: единовременная выплата к отпуску и материальная помощь.

8.3. Единовременная выплата к отпуску оказывается один раз в течение календарного года при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме или его части, продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата к отпуску производится в размере одного должностного оклада. Единовременная выплата, не полученная в текущем календарном году, на следующий календарный год не переносится и не компенсируется.

8.4. Материальная помощь предоставляется один раз в течение календарного года. Материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада по личному обращению. Материальная помощь, не полученная в текущем календарном году, на следующий календарный год не переносится и не компенсируется.

Материальная помощь не выплачивается руководителю, заместителям руководителя Учреждения, находящемуся:

в отпуске без сохранения заработной платы в течение полного календарного года;

в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

8.5. Порядок единовременной выплаты и выплаты материальной помощи утверждается локальными нормативными актами, регламентирующими систему оплаты труда Учреждения.

9. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

9.1. Решение о распределении выплат стимулирующего характера работникам Учреждений принимает Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (далее - Комиссия).

9.2. В состав Комиссии входят: директор Учреждения, представитель профсоюза, заместители директора (старший воспитатель), представители трудового коллектива. Председателя Комиссии выбирают на первом заседании Комиссии. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя образовательной организации.

9.3. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

9.4. Заседания Комиссии проводятся не реже 1 раза в отчетный период.

9.5. Основные функции Комиссии:

9.5.1. оценивает качество, результативность и эффективность труда работников Учреждения на основании установленных настоящим Положением показателей (критериев), устанавливает наличие (отсутствие) условий производства выплат стимулирующего характера;

9.5.2. устанавливает размер выплаты за интенсивность и результативность работы работникам Учреждения с учетом выполнения установленных показателей (критериев);

9.5.3. устанавливает размер иных выплат стимулирующего характера работникам Учреждения с учетом выполнения установленных показателей (критериев);

9.5.4. устанавливает соответствие результатов мониторинга эффективности деятельности работников за отчетный период фактическим результатам работы, представленных работниками Учреждения и утверждает оценочные листы показателей эффективности труда работников Учреждения;

9.5.5. производит подсчет баллов по каждому работнику Учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера в виде премии;

9.5.6. определяет расчетную стоимость одного балла премиальной выплаты работника Учреждения;

9.5.7. производит расчет в денежном выражении размера выплаты в виде премии каждому работнику Учреждения за отчетный период;

9.5.9. рассматривает апелляции по результатам оценки качества, результативности и эффективности труда.

9.6. На основании протокола Комиссии, руководитель учреждения, издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

10. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА, РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

10.1. С момента утверждения протокола заседания Комиссии и оценочного листа показателей эффективности труда работника Учреждения в течение 3-х рабочих дней работник имеет право подать апелляцию о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

Основанием для заявления являются технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными; недостоверность сведений, итогов мониторинга; апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

10.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием нарушений конкретных пунктов Положения, по которым возникло разногласие.

10.3. На основании поданной апелляции Комиссия в срок не позднее 2 рабочих дней со дня подачи апелляции дает аргументированный ответ по результатам проверки.

10.4. В случае установления в ходе проверки фактов нарушения процедур мониторинга, оценивания или допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности руководителя, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

10.5. По истечении 5 рабочих дней решение Комиссии об утверждении протокола и оценочного листа вступает в силу.