



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано на основе Трудового [кодекса](#) Российской Федерации, постановления администрации города Соликамска от 23.08.2019 г. № 1736-па «**Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Соликамска**» (с изменениями) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы [оплаты труда](#) и стимулирования работников Касибской средней школы (Учреждения).

1.3. 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 (заработная плата) включает:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.7. Оплата труда работников Учреждения 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 УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Фонд оплаты труда 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 руководителей, заместителей руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения. В базовую часть включаются компенсационные выплаты, производимые в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Базовая часть фонда оплаты труда складывается:

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

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 Учреждении (базовая часть фонда оплаты труда) (далее – ФОТбп), а именно в общеобразовательных учреждениях - 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 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 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

Учреждения, 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, блока дополнительного образования детей) 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 Учреждении.

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 учреждений 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 Учреждением самостоятельно исходя из специфики его образовательной

программы.

2.5.5. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание 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 3](#) 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 структурные подразделения Учреждения, осуществляющее, в качестве основных целей, 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 дошкольного образовательного Учреждения не устанавливается.

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

2.8. Руководитель 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 руководителем Учреждений самостоятельно, с учетом требований действующего законодательства.

2.10. 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.

### **3. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

3.1.1. Заработная плата педагогических работников 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, преподаёт 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:

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

где

Ст. – размер ставки аудиторной нагрузки в размере - **5848,0** 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.

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. Заработная плата 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;

заведование 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
Коррекционные классы общеобразовательных учреждений	Учителя Учителя-логопеды	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 7](#) "Выплаты стимулирующего характера".

3.2.2. Размеры должностных окладов указанной в данном подразделе категории работников устанавливаются руководителем 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%
Учреждения, работающие в сельских населенных пунктах	1. Руководящие работники: директор, управляющий учебным хозяйством, заведующий (отделом, лабораторией, учебной частью); заместитель директора; руководители групп. 2. Специалисты: учитель; преподаватель; учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед; преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); руководитель физического воспитания; мастер производственного обучения; методист, инструктор-методист (включая старшего); инструктор по физической культуре; концертмейстер; музыкальный руководитель; воспитатель	25%

	(включая старшего); социальный педагог; педагог-психолог; педагог-организатор;  педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель; старший вожатый; инструктор по труду;  инструктор по физической культуре; диспетчер (включая старшего); документовед;  инженер; инспектор по кадрам, механик; программист; специалист по кадрам; техник; технолог; художник; юрисконсульт;  водитель	
--	---	--

3.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника 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 УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

- учебно-вспомогательный персонал;
- младший обслуживающий персонал;

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

4.2. Заработная плата иного (непедагогического) персонала образовательных Учреждений состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ,$$

где

БЧс – базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Кв,$$

где

ДО – должностной оклад;

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 7](#) "Выплаты стимулирующего характера".

4.3. Размеры должностных окладов указанной в данном подразделе категории работников, за исключением должностных окладов руководителя (директора, заведующего), заместителя руководителя (директора, заведующего), устанавливаются руководителем 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, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.4. Должностные оклады младшего обслуживающего персонала определяются в пункте 3 приложения 2 к настоящему Положению.

## **5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ**

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя 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 руководителя Учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и

профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, с применением коэффициента кратности. Размер коэффициента устанавливается приказом начальника управления образования администрации Соликамского городского округа.

Перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, установлен пунктом 5.5 настоящего Положения.

Размер коэффициента кратности устанавливается приказом начальника управления образования в соответствии с порядком, установленным в пункте 5.6 Положения.

Расчет средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, осуществляется в соответствии с пунктом 5.7 Положения.

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается приказом начальника управления образования администрации Соликамского городского округа (далее – Учредителя).

При увеличении в течение текущего года средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, размер должностного оклада руководителю может быть пересмотрен на основании его личного обращения, но не ранее окончания текущего года. При этом расчет размера должностного оклада руководителю производится при наличии средств, предусмотренных на оплату труда, исходя из средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, за текущий год с применением коэффициента кратности, не превышающий 4.

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

5.5. 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 руководителя Учреждения.

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

$$З_{\text{Пср.}} = \frac{З_{\text{Побщ.}}}{\text{Чср.}} / 12, \text{ где}$$

З<sub>Пср.</sub> – средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения;

З<sub>Побщ.</sub> – фактический фонд оплаты труда работников основного персонала Учреждения за отработанное время в календарном году, предшествующем году установления должностного оклада руководителя Учреждения;

Ч<sub>ср.</sub> – 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 одной ставке или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

5.6. Размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается руководителем Учреждения на **10-50%** ниже должностного оклада руководителя.

5.7. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения с учетом условий их труда Учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 6](#) настоящего Положения.

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

5.9. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения с учетом условий их труда Учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 7](#) настоящего Положения.

5.10. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок и условия распределения

стимулирующего фонда оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются правовыми актами Учредителя.

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

5.12. Кратное соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемых им Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать коэффициента, установленного приказом Учредителя.

5.13. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя Учреждения (далее - информация) размещается на официальном сайте в Информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Руководитель Учреждения в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, предоставляет Учредителю 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 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 Учреждения, непосредственно участвующим в учебном процессе, при наличии основания для их выплаты.

6.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Условия, обуславливающие получение выплаты и основание</b>	<b>Размер выплаты</b>
<b>Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ</b>		

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
Выплаты за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы	Выполнение работы по профессии (должности) аналогичной основной. Основание – приказ работодателя.	От 50 до 100% должностного оклада по занимаемой должности по штатному расписанию
Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Поручена работа как по другой, так и по такой же должности на условиях совмещения должностей или в порядке расширения зон обслуживания. Основание – приказ работодателя.	От 10 до 100% должностного оклада по замещаемой должности по штатному расписанию
Выплаты за работу в ночное время	Выполнение работы в ночное время: с 22 до 06 часов. Основание – приказ работодателя	не менее 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада)
Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Выполнение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Основание – приказ работодателя.	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.
Повышенная оплата сверхурочной работы	Выполнение работы по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Основание – приказ работодателя.	За первые два часа – в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере.
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 установленного минимального размера оплаты труда и начисленной заработной платы.
<b>Выплаты, предусмотренные иными НПА, регламентирующими систему оплаты труда</b>		
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 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 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 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 образования (ежемесячная надбавка)	Награждение государственной наградой за работу в сфере образования Основание – распоряжение органов федеральной власти	2 600 рублей ежемесячно со дня издания распоряжения
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	1 560 рублей ежемесячно со дня издания приказа

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором, 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.

## 7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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 руководителя Учреждения на основании протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда 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 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 работникам (за исключением руководителей):

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- Премия за отчетный период;
- Иные выплаты стимулирующего характера.

7.6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Порядок произведения выплат за интенсивность работы:

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) произведения выплаты</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
----------------------------------	---	----------------------	-----------------------

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) произведения выплаты</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Реализация дополнительных приоритетных проектов, утвержденных заведующим, ведение инновационной и (или) экспериментальной деятельности в соответствии с приказом	Выполнение плана . Оформление материалов в соответствии с планом реализации	Ежемесячно, на период реализации проекта	до 3000 рублей (за фактически отработанное время)
Заведование книжным фондом	Соответствие нормативам Соответствие учебников	На период выполнения работ	до 1 000 рублей
Военно-учетная работа	Своевременное и качественное ведение документации	Ежемесячно, на период выполнения работы	до 1000 рублей (за фактически отработанное время)
Работа с сайтами kpmo.ru, pult.eduhostperm.ru, bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, web2edu.ru и др.	Своевременное и качественное заполнение отчетов на указанных сайтах	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 1000 рублей за выполнение работ на 1 сайте (за фактически отработанное время)
Ведение сетевых элективных курсов	Наполняемость группы не менее 10 чел. Освоение программы курса не менее 80 % от заявившихся	На период выполнения работ	до 1 000 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	По результатам ЛОК	До 2 000 рублей
Организация и проведение профориентационной работы с обучающимися, проведение электронного профтестирования обучающихся	Наличие программы действий Проведение экскурсий Проведение тестирования	На период выполнения работы	До 1 500 рублей
Организация внеурочной деятельности по предмету	Наличие программы действий Количество и качество проведенных мероприятий	На период выполнения работ	до 1 000 рублей
Курьерская работа	Своевременная доставка документации	На период выполнения работы	До 500 рублей
Апробация УМК, УМП	Наличие программы	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 1000 рублей

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) произведения выплаты</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей бесплатным питанием	Отсутствие замечаний и мотивированных жалоб Охват питанием не менее 90 % указанной категории детей.	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 1000 рублей
Организация работы школьного (дошкольного) ПМП консилиума	Выполнение плана работы, в том числе своевременная постановка обучающихся на динамическое наблюдение и выполнение рекомендаций специалистов ПМП Комиссии	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 1000 рублей
Организация работы школьной службы примирения	Выполнение плана работ	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 1000 рублей
Организация работы по ГО и ЧС, работы по ПДД	Выполнение плана работы Отсутствие замечаний надзорных органов	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 1000 рублей
Наставничество, сопровождение педагогической практики студентов	Выполнение плана мероприятий	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 1000 рублей
Организация работы закупочной деятельности	Своевременное и качественное ведение документации в соответствии с требованиями законодательства	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 5 000 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	Ежемесячно, на период выполнения работ  Ежеквартально	до 2 000 рублей
Организация работы с детьми в адаптационный период	Работа с указанной категорией детей. Критерии определяются Комиссией	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 2 000 рублей

**Порядок произведения выплат за высокие результаты труда:**

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Разработка в текущем учебном году авторских и авторизованных программ, УМП (учебно-методических пособий)	Согласование ГНПЭС	единовременно	До 5 000 рублей
Подготовка Учреждения к приемке, проверке, к проведению мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. Лица ответственные на основании приказа учредителя (руководителя)	Наличие/отсутствие обоснованных замечаний по итогам мероприятий	Единовременно	до 15000 рублей
Активная и результативная работа в городских методформированиях	Наличие сертификата управления образования за методическую работу	Единовременно	до 1000
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 5 000 до 10 000 до 15 000
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 25 000 до 15 000 до 10 000
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 50 000 до 30 000 до 25 000
Результативное участие педагога (1-3 места, лауреат) в конкурсах профмастерства* (очное участие)	участие призер (1-10 место)	Единовременно (возможно при софинансировании Учредителя, администрации города, края)	до 3 000 до 5 000
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 10 000
Качественное обобщение	Проведение мастер-	Единовременно	до 5 000

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
опыта работы педагога, в том числе по итогам курсовой подготовки	классов, семинаров, тренингов и т.п.		
Качественная экспертно-аналитическая работа, участие в жюри, комиссиях и т.п.	Критерий определяется Комиссией с учетом рекомендаций учредителя	Единовременно	до 5000
Качественное прохождение процедуры аттестации	Присвоение квалификационной категории: 1 категория высшая категория	Единовременно	1 000 2 000
Качественное прохождение процедуры государственной итоговой аттестации обучающихся (воспитанников), внешнего независимого мониторингового обследования	Критерий определяется Комиссией с учетом рекомендаций Учредителя	Единовременно	до 5000
Образцовое содержание группового помещения	Определяются Комиссией	Единовременно по результатам смотр-конкурса групповых помещений	1 место – 1000,0 Призер - 700
Результативное участие обучающихся в учебно-исследовательской деятельности и проектной деятельности	Муниципальный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	до 2 000 до 1500 до 1000
	Краевой уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	до 3000 до 2 500 до 2000
Результативное участие обучающихся педагога в олимпиадном движении	Муниципальный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	до 1 500 до 1000 до 7 00
	Краевой уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	до 3 000 до 2000 до 1 500
	Федеральный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	до 5 000 до 4 000 до 3 000
Результативное очное участие обучающихся педагога в иных интеллектуальных, творческих и спортивных мероприятиях, входящих в Перечень**	1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	до 1 500 до 1000 до 7 00

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Награждение Почётной грамотой - администрации учреждения; - Управления образования	Высокие результаты работы	Единовременно	до 2000

\*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»

#### 7.6.4. Премии за отчетный период.

7.6.4.1. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливаются на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности и личный вклад работника, утвержденных приложениями настоящего Положения (оценочные листы - см. Приложения 3-5).

Оценочные листы заполняются работниками лично на бумажном носителе, по всем критериям, с указанием и приложением подтверждающих документов. Оценочные листы заверяются подписью работника и подаются в Комиссию не позднее 2 рабочих дней до заседания комиссии. Поданные оценочные листы позже установленных сроков или с нарушением требований (без подтверждающих документов) Комиссией к рассмотрению не принимаются. Срок хранения принятых к рассмотрению оценочных листов составляет 3 месяца.

#### 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 устанавливаются педагогическим работникам.

Премии по итогам работы за квартал устанавливается заместителям руководителя, завхозу, старшим воспитателям, прочему персоналу.

Премия по итогам работы за год устанавливается заместителям руководителя.

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

7.6.4.3.1. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения эффективности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Критерии, показатели и шкала показателей, а также максимальное количество баллов, присваиваемое каждому критерию, устанавливаются в оценочных листах показателей эффективности труда работников Учреждения (приложения 3-7 к настоящему Положению). 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 квартал заместителям руководителя и прочему персоналу устанавливается на основании оценочных листов в размере до 20% от должностного оклада.

7.6.4.4.2. Премия по итогам работы за год заместителям руководителя, иному прочему персоналу устанавливаются на основании оценочных листов в размере до 60% от должностного оклада.

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

7.6.5. Иные выплаты стимулирующего характера.

7.6.5.1. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении.

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.

Порядок произведения выплат за стаж непрерывной работы в учреждении:

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

Периоды очередных оплачиваемых отпусков, временной нетрудоспособности и иных отпусков, предусмотренных действующим законодательством, включаются в расчет стажа непрерывной работы в Учреждении.

Условия получения выплаты	Показатели (критерии) произведения выплат	Периодичность	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
Наличие стажа непрерывной работы в Учреждении	От 3 до 8 лет	Единовременно	10
	От 8 до 13 лет		15
	От 13 до 18 лет		20
	От 18 до 23 лет		25
	Свыше 23 лет		30

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

7.7. Изменение размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

7.7.1. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты труда определяется Комиссией с учетом выполнения показателей (критериев) произведения выплаты, установленных в разделе 7.6.3.2. настоящего Положения.

7.7.2. Размер иных выплат стимулирующего характера определяется Комиссией с учетом выполнения условий и показателей (критериев) произведения выплаты, установленных в разделе 7.6.5. 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. Работнику Учреждения может быть не установлена выплата стимулирующего характера в виде премии за отчетный период при:

- неисполнении (некачественном исполнении) распоряжений руководителя Учреждения;
- несоблюдении правил внутреннего трудового распорядка;
- допущении действий, снижающих авторитет и эффективность работы Учреждения, управления;
- 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;

- неисполнение предписаний надзорных органов организационного характера;

- несвоевременное и (или) некачественной подготовке запрашиваемых отчетов, информации, ответов на запросы;

- невыполнение учебного плана (по итогам четверти);

- невыполнение учебных программ (по итогам четверти).

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;

- 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 пунктов 7.7.3 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. К выплатам социального характера относится материальная помощь. Выплаты социального характера производятся только при наличии средств фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь выплачивается работникам для обеспечения социальных гарантий работников. Выплата материальной помощи производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат. При подаче заявления работником, комиссия рассматривает вопрос о предоставлении материальной помощи. В журнале фиксируется факт подачи заявлений на выплату материальной помощи.

8.2.1. Материальная помощь по состоянию здоровья:

8.2.1.1. Материальная помощь работнику Учреждения по состоянию его здоровья выдается на основании:

- представленного руководителю Учреждения письменного заявления работника Учреждения;

- заключения главного врача медицинского учреждения, подтверждающего необходимость длительного и дорогостоящего лечения, проведение операции;

- документов, подтверждающих фактически понесенные затраты (чеки, отчеты, справки и т.п.).

8.2.1.2. Материальная помощь работнику оказывается один раз в год в размере 3000 рублей.

8.2.2. Материальная помощь в случае смерти близкого родственника (супруги(а), детей, родителей):

8.2.2.1. Материальная помощь работнику школы в случае смерти его близкого родственника (супруги(а), детей, родителей) выдается на основании:

- представленного руководителю Учреждения письменного заявления работника;

- документа, подтверждающего факт смерти близкого родственника;

- документа, подтверждающего факт родства с умершим родственником.

8.2.2.2. Материальная помощь работнику оказывается в размере 5000 рублей.

8.2.3. Материальная помощь работнику в случае стихийного бедствия, по другим уважительным причинам.

8.2.3.1. Материальная помощь работнику в случае стихийного бедствия, по другим уважительным причинам выдается на основании:

- заявления на имя руководителя Учреждения;

- документа, подтверждающего факт утраты имущества.

8.2.3.2. Материальная помощь работнику Учреждения в случае стихийного бедствия и по другим уважительным причинам оказывается в размере 3000 рублей.

8.2.4. Материальная помощь работнику в связи со значимыми событиями.

8.2.4.1. Материальная помощь работнику по данному основанию выплачивается в связи:

- личными юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет);

8.2.4.2. Материальная помощь работнику оказывается в размере 3000 рублей.

## **9. ПОРДОК НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА**

9.1. Решение о распределении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения принимает Комиссия по распределению

стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (далее - Комиссия).

9.2. В состав Комиссии входят: представитель профсоюза, заместители директора, старшие воспитатели структурных подразделений. Председателя Комиссии выбирают на первом заседании Комиссии. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

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. Порядок и требования к подаче оценочных листов в Комиссию:

- оценочные листы заполняются работниками лично на бумажном носителе, по всем критериям, с указанием и (или) приложением подтверждающих документов (справки, фото и др.);

- в оценочных листах указываются ФИО работника, должность, период оценивания и дата подачи в Комиссию;

- оценочные листы заверяются подписью работника, и подаются в Комиссию не позднее 2 рабочих дней до заседания Комиссии;

- поданные оценочные листы позже установленных сроков или с нарушением требований (без подтверждающих пояснений и документов) Комиссией к рассмотрению не принимаются;

- срок хранения принятых к рассмотрению оценочных листов составляет 3 месяца.

9.6. Основные функции Комиссии:

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

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

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

9.6.4. 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;

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

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

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

9.6.8. рассмотрение апелляций по результатам оценки качества, результативности и эффективности труда;

9.6.9. при наличии денежных средств фонда оплаты труда устанавливает выплаты социального характера работникам Учреждения.

9.7. На основании протокола Комиссии руководитель Учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера и социальных выплат 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 работников Учреждения в течение 3 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 принимается и не рассматривается.

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

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Касибская средняя  
общеобразовательная школа»

**Размер должностных окладов  
педагогических работников образовательных учреждений в  
соответствии  
с профессионально-квалификационными группами должностей  
и квалификационными уровнями**

1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня – инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый.

Табл. 1

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	7500	7769	8567
От 3 до 8	7670	8197	9037
От 8 до 14	7919	8690	9581
От 14 до 20	8430	9253	10203
Более 20	9001	9868	10824

Табл. 2

**Размеры должностных окладов,  
устанавливаемые при наличии у педагогических работников  
категории по результатам профессиональной аттестации**

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Соответствие занимаемой должности	11680
Первая	12649
Высшая	13605

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня – концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель.

Табл. 3

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	7769	8567	9405
От 3 до 8	8197	9037	9896
От 8 до 14	8690	9581	10449
От 14 до 20	9253	10203	11065
Более 20	9869	10824	11680

Табл. 4

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Соответствие занимаемой должности	11680
Первая	12650
Высшая	13605

3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня - воспитатель, мастер производственного обучения, методист, старший методист, педагог-психолог, инструктор-методист, методист по дошкольному образованию, старший тренер-преподаватель.

Табл. 5

Педагогический стаж или стаж по профилю	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	8567	9405	10313
От 3 до 8	9037	9896	10824
От 8 до 14	9581	10449	11402
От 14 до 20	10203	11065	12018
Более 20	10824	11680	12650

Табл. 6

Размеры должностных окладов,  
устанавливаемые при наличии у педагогических работников  
категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Соответствие занимаемой должности	12650
Первая	13605
Высшая	14668

4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня – педагог-библиотекарь, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютер, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), логопед.

Табл. 7

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	9253	10203	9469
От 3 до 8	9586	10511	11402
От 8 до 14	9960	10880	11817
От 14 до 20	10377	11269	12218
Более 20	10824	11680	12650

Табл. 8

Размеры должностных окладов,  
устанавливаемые при наличии у педагогических работников  
категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Соответствие занимаемой должности	12650
Первая	13824
Высшая	14668

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Касибская средняя  
общеобразовательная школа»

**Размер должностных окладов  
иного (непедагогического) персонала образовательных учреждений в  
соответствии с профессионально-квалификационными группами  
должностей и квалификационными уровнями**

1. Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала.

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части.

Табл. 1

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее Образование
До 3 лет	7500	7800	8255
От 3 до 8	7650	8112	8617
От 8 до 14	7803	8437	8962
От 14 до 20	7959	8775	9320
Более 20	8118	9125	9693

При отсутствии начального профессионального образования размер должностного оклада устанавливается на 10% ниже должностного оклада работников, имеющих начальное профессиональное образование.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1.2.1. Первый квалификационный уровень – дежурный по режиму, младший воспитатель.

Табл. 2

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Общее среднее образование	Начальное и среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	7500	7800	8255

От 3 до 8	7650	8112	8617
От 8 до 14	7803	8437	8962
От 14 до 20	7959	8775	9320
Более 20	8118	9125	9693

1.2.2. Второй квалификационный уровень – диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму.

Табл. 3

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	8255	8998	9988
От 3 до 8	5617	9358	10387
От 8 до 14	8962	9732	10803
От 14 до 20	9320	10122	11235
Более 20	9693	10526	11685

2. Размеры должностных окладов специалистов и служащих (за исключением руководителя (директора, заведующего) образовательного Учреждения, заместителя руководителя (директора, заведующего) образовательного Учреждения, образовательного Учреждения).

Табл. 4

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	секретарь-машинистка, делопроизводитель, секретарь,	7500
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Первый квалификационный уровень	лаборант, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник, художник, техник-лаборант, техник-программист	8900

Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий архивом	10803
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Четвертый квалификационный уровень	механик	11685
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	документовед; инженер; инженер по нормированию труда; инженер по охране труда; специалист по кадрам; специалист по закупкам; программист; юрисконсульт	12685

### 3. Размеры должностных окладов иного обслуживающего персонала.

Табл. 5

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	матрос, моторист, повар судовой, рулевой, оператор теплового пункта, слесарь, плотник, электрик, кастаньяша, швея, рабочий по ремонту и стирке спец. одежды, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник, сторож, вахтер, гардеробщик, рабочий по обслуживанию зданий, машинист по стирке белья, контролер контрольно-пропускного пункта, няня	9693

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	водитель автомобиля, шкипер	11288
---	---------------------------------	-----------------------------	-------