



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора MAOU «Юговская
средняя школа»

№ 01-09/301 от « 18 » августа 2016 г.

О.В. Федосеева

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЮГОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»
(MAOU «ЮГОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»).

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и материальном стимулировании труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Юговская средняя школа» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с нормативами и требованиями Конституции Российской Федерации, действующего законодательства Российской Федерации и Пермского края; нормативными и правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, Пермского муниципального района; уставом и локальными нормативными актами Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Юговская средняя школа» (далее по тексту – учреждение). Перечень законодательных, нормативных и правовых актов приведен в Приложении 1.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и материального стимулирования работников учреждения, состоящего из двух подразделений: реализующего программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (именуемого далее – школа) и реализующего программы дошкольного образования (именуемого далее – СП - детский сад).

1.3. Настоящее положение вводится в целях обеспечения единых принципов вознаграждения работников за труд и повышения мотивации к труду.

1.4. Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения, ведущих в организации свою деятельность на основании трудовых договоров.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, 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.

1.6. Индексация заработной платы работников общеобразовательного учреждения осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

1.7. Финансирование расходов на оплату труда работникам учреждения, реализующего государственный стандарт общего образования, осуществляется за счет средств краевого бюджета.

1.8. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер учреждения.

1.9. Ответственность за организацию процесса оплаты труда несет директор учреждения.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ.

2.1. Фонд оплаты труда учреждения рассчитывается исходя из стоимости бюджетной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Пермского края на соответствующий финансовый год, и численности обучающихся в учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения (далее - ΦOT_{oy}) состоит из базовой (далее - ΦOT_6) и стимулирующей частей (далее - $\Phi OT_{ст}$):

$$\Phi OT_{oy} = \Phi OT_6 + \Phi OT_{ст}$$

Доля базовой части фонда оплаты труда учреждения планируется в размере 80% от фонда оплаты труда учреждения:

$$\mathbf{ФОТ_б = ФОТ_{оу} * 80\%}.$$

Доля стимулирующего фонда оплаты труда планируется в размере 20% от фонда оплаты труда учреждения:

$$\mathbf{ФОТ_{ст} = ФОТ_{оу} * 20\%}.$$

Объем базовой и стимулирующей частей оплаты труда доводится до учреждения, исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала; педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность; прочего педагогического персонала; учебно-вспомогательного персонала и рабочих учреждения и складывается:

$$\mathbf{ФОТ_б = ФОТ_{ауп} + ФОТ_{пп} + ФОТ_{ппп} + ФОТ_{увп} + ФОТ_{рп}}, \text{ где}$$

$\mathbf{ФОТ_{ауп}}$ – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\mathbf{ФОТ_{пп}}$ – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность;

$\mathbf{ФОТ_{ппп}}$ – фонд оплаты труда прочего педагогического персонала;

$\mathbf{ФОТ_{увп}}$ – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\mathbf{ФОТ_{рп}}$ – фонд оплаты труда рабочих.

2.4. При этом объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность ($\mathbf{ФОТ_{пп}}$), должен соответствовать соотношению:

$$\mathbf{ФОТ_{пп} = ФОТ_б \times Д_{пп}}, \text{ где}$$

$\mathbf{Д_{пп}}$ – доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, планируется в размере 65% от базовой части фонда оплаты труда учреждения.

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

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, 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:

$$\mathbf{ФОТ_{пп} = ФОТ_{ан} + ФОТ_{спец} + ФОТ_{из}}, \text{ где}$$

$\mathbf{ФОТ_{ан}}$ - фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

$\mathbf{ФОТ_{спец}}$ - специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность (сложность предмета, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение в специальных (коррекционных) классах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством);

$\mathbf{ФОТ_{из}}$ - фонд оплаты труда на неаудиторную занятость (руководство методическими объединениями).

Соотношение $\mathbf{ФОТ_{ан}}$, $\mathbf{ФОТ_{спец}}$ и $\mathbf{ФОТ_{из}}$ устанавливается в учреждении по итогам тарификации педагогических работников, в соответствии с учебным планом и образовательной программой, реализуемой в учреждении.

2.6. Формирование и утверждение штатного расписания учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, исчисленного в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.7. Учебный план разрабатывается самостоятельно учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, Федеральным государственным образовательным стандартом, санитарными правилами и нормами.

3. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ - ДЕТСКИЙ САД.

3.1. Формирование фонда оплаты труда структурного подразделения - детский сад (далее СП – детский сад) осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативами подушевого финансирования, действующими в Пермском крае, численностью детей в СП – детский сад.

3.2. Фонд оплаты труда СП - детский сад (далее – **ФОТ** СП-ДС) состоит из базовой (далее – **ФОТ_Б**) и стимулирующей частей (далее – **ФОТ_{СТ}**):

$$\mathbf{ФОТ_{СП-ДС} = ФОТ_{Б} + ФОТ_{СТ}}$$

Доля базовой части фонда оплаты труда СП – детский сад планируется в размере до 75% от фонда оплаты труда СП - детский сад.

Доля стимулирующего фонда оплаты труда планируется не менее 25 % от фонда оплаты труда СП - детский сад.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату управленческого и административно-хозяйственного персонала; педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность; учебно-вспомогательного персонала и рабочих СП - детский сад и складывается:

$$\mathbf{ФОТ_{Б} = ФОТ_{УИ\text{АХП}} + ФОТ_{ПП} + ФОТ_{УВП} + ФОТ_{Р}}$$
, где

ФОТ_{УИ\text{АХП}}} – базовая часть фонда оплаты труда управленческого и административно-хозяйственного персонала;

ФОТ_{ПП} – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность;

ФОТ_{УВП} – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_Р – базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

3.4. Директор учреждения формирует и утверждает штатное расписание СП – детский сад в пределах фонда оплаты труда, при этом:

- доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательную деятельность (**ФОТ_{ПП}**), устанавливается не менее фактического уровня за отчетный финансовый год;

- доля базовой части фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и рабочих (**ФОТ_{УИ\text{АХП}}}**, **ФОТ_{УВП}}**, **ФОТ_{Р}}**) устанавливается на уровне, не превышающем фактический уровень за отчетный финансовый год.

3.5. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность (**ФОТ_{ПП}**), определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{ПП} = ФОТ_{Б} * Д_{ПП}}$$
, где

Д_{ПП} – коэффициент, являющийся долей фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, планируется в размере не менее 0,65 от базовой части фонда оплаты труда СП - детский сад.

3.6. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность (**ФОТ_{ПП}**), состоит из общей части и специальной части:

$$\mathbf{ФОТ_{ПП} = ФОТ_{О} + ФОТ_{С}}$$
, где

ФОТ_О – общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательную деятельность;

ФОТ_С - специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность (уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, выплаты

компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством).

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\Phi OT_C = \Phi OT_0 * C, \text{ где}$$

C – коэффициент, являющийся долей специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, устанавливаемый соответствующим распорядительным актом директора учреждения.

3.7. Размеры должностных окладов в СП – детский сад устанавливаются согласно схеме должностных окладов учреждения из Приложения 3. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательную деятельность, определяется путем суммирования окладов каждого педагога, установленных в соответствии со схемой окладами по занимаемой должности.

$$\Phi OT_0 = \sum \Phi OT_{оп}, \text{ где}$$

$\Phi OT_{оп}$ – должностной оклад каждого педагога.

3.8. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательную деятельность, включает в себя:

- выплаты компенсирующего характера, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Пермского края и Пермского муниципального района в размерах, установленных регламентом из Приложения 4 к настоящему Положению;
- выплаты, повышающие размер должностного оклада, согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

4. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

4.1. Заработная плата работников учреждений состоит из:

4.1.1. заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность;

4.1.2. заработной платы остальных работников учреждения.

4.2. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если работник из числа педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, преподаёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

4.4. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность (далее - ЗПП_п), состоит из:

$$ЗПП_п = БЧЗПП_п + СЧЗПП_п, \text{ где}$$

$БЧЗПП_п$ - базовая часть;

$СЧЗПП_п$ - стимулирующая часть, определяемая по методике, приведенной в разделе 7 «Выплаты стимулирующего характера».

Базовая часть заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность (далее - $БЧЗПП_п$), рассчитывается по формуле:

$$БЧЗПП_п = ((C_{ан} \times У \times Ч_у \times K_{нед}) \times (1 + А + K_{сп} + K_{стаж} + Н)) + МО, \text{ где}$$

$C_{ан}$ - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется в разрезе уровней общего образования по следующей формуле:

$$C_{ан} = C / (Ч \times K_{нед} \times C_п), \text{ где}$$

C – базовая сумма в месяц, устанавливается правовым актом администрации муниципального района ежегодно.

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, базовая сумма в месяц повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением;

Ч - количество часов в неделю;

К_{нед} - среднее количество недель в месяце ($K_{нед} = 4,345$);

С_н - нормативная наполняемость класса:

в общеобразовательных классах - 15 человек;

в группах - 9 человек;

в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья - 12 человек;

У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Учителям, работающим в классе, скомплектованном из учащихся 1-4-х 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;

Ч_у - количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

К_{нед} - среднее количество недель в месяце ($K_{нед} = 4,345$);

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

К_{сп} - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

К_{стаж} - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н - доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, определяются в следующих размерах:

Основания для повышения должностных окладов	Размер выплат
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	0,2
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	0,1
Почетное звание СССР или РФ: «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования РСФСР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	0,1
Орден СССР или Российской Федерации	0,1

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

МО - доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Размер доплаты для руководителей методических объединений устанавливается правовым актом администрации муниципального района. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа.

При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, рассчитывается по формуле:

$$ЗПП_{п} = ((C_{ан} \times У \times Ч_{у} \times K_{нед}) \times (1 + А + K_{сп} + K_{стаж} + Н)) + МО, \text{ где}$$

ЗПП_п - заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

С_{ан} - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе уровней общего образования;

Ч - количество часов в неделю;

У_{сн} = 7,5 - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса для сельских школ;

К_{нед} = 4,345 - среднее количество недель в месяце;

К_{стаж} - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно

осуществляющего образовательную деятельность;

К_{сп} - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н - доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации;

МО - доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями.

3.4.1. При средней наполняемости класса, составляющей 13 и менее учащихся, заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, определяется следующим образом:

$$ЗПП_n = БЧЗП_n + СЧЗП_n, \text{ где}$$

БЧЗП_n - базовая часть заработной платы;

СЧЗП_n - стимулирующая часть, определяемая по методике, приведенной в разделе 7 «Выплаты стимулирующего характера».

Базовая часть заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - **БЧЗП_n**), рассчитывается по формуле:

$$БЧЗП_n = ((Ст. / Н_{\text{час}} \times Ч) \times (1 + А + К_{\text{сп}} + К_{\text{стаж}} + Н)) + МО, \text{ где}$$

Ст. - размер ставки аудиторной нагрузки, устанавливается правовым актом администрации муниципального района ежегодно,

Н_{час} - 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, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов размер ставки аудиторной нагрузки повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность;

К_{сп} - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

К_{стаж} - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н - доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, определяются в размерах, предусмотренных в пункте 3.4 за аналогичные доплаты.

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

МО - доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Размер доплаты для руководителей методических объединений устанавливается правовым актом администрации муниципального района. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа.

4.5. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

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	0,32	0,1	0,2	0,32	0,42

4.6. Коэффициент квалификации педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Вторая квалификационная категория	0,15
Первая квалификационная категория	0,25
Высшая квалификационная категория	0,35

4.7. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическому персоналу,

непосредственно осуществляющую образовательную деятельность:

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,15
Математика	0,15
Начальные классы	0,145
Иностранный язык	0,145
Химия	0,139
Физика	0,139
Биология	0,139
Литература	0,126
География	0,126
Технология	0,109
Обществоведение	0,109
История	0,109
Информатика	0,109
Физ. воспитание	0,0955
МХК	0,090
ОБЖ	0,076
Экономика	0,063
Черчение	0,057
Предметы школьного компонента	0,054
Музыка	0,05
Право	0,03
ИЗО	0,027
Астрономия	0,022

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.

4.8. 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:

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 3.4 настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставку почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, указанные в пункте 3.4, 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, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

4.9. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы, ставки аудиторной нагрузки, применяются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.10. Заработная плата прочего педагогического персонала и учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений состоит:

$$\mathbf{ЗП} = \mathbf{БЧ}_c + \mathbf{СЧ}, \text{ где}$$

$\mathbf{БЧ}_c$ - базовая часть заработной платы прочего педагогического персонала и учебно-вспомогательного персонала, определяется по формуле:

$$\mathbf{БЧ}_c = \mathbf{ДО} + \mathbf{КВ}, \text{ где}$$

$\mathbf{ДО}$ - должностной оклад;

$\mathbf{КВ}$ - компенсационные выплаты (в соответствии с нормами трудового законодательства);

$\mathbf{СЧ}$ - стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в разделе 7 "Выплаты стимулирующего характера".

4.11. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. Порядок назначения и выплаты доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования устанавливается регламентами из приложения 4 и приложения 5 настоящего Положения. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 20% общего фонда на оплату труда.

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

5. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РАБОТНИКОВ СП - ДЕТСКИЙ САД.

5.1. Заработная плата работников СП - детский сад включает:

- 5.1.1. должностные оклады;
- 5.1.2. выплаты компенсационного характера;
- 5.1.3. выплаты стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады работников СП - детский сад (педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного персонала и рабочих) осуществляется на основе схемы должностных окладов работников, установленной в Приложении 3 настоящего Положения. Размеры должностных окладов работников СП - детский сад устанавливается директором учреждения, исходя из рекомендуемых размеров 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.

5.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами в СП - детский сад. Порядок назначения и выплаты доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования устанавливается регламентами из приложения 4 и приложения 5 настоящего Положения. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 25% общего фонда на оплату труда СП - детский сад.

5.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника СП - детский сад, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ СПЕЦИАЛИСТОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

6.1. Оплата труда специалистов учреждения осуществляется на основе схемы должностных окладов работников, в соответствии с перечнем из приложения 3.

6.2. Размеры должностных окладов специалистов учреждения устанавливается руководителем образовательного учреждения исходя из рекомендуемых размеров 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.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается согласно утверждённым категории образовательного учреждения, схемы должностных окладов руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

Категории общеобразовательных учреждений и схемы должностных окладов руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются правовым актом администрации муниципального района.

7.3. Руководителю учреждения с учетом условий труда учреждением устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

7.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом условий их труда руководителем устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

7.5. Руководителю учреждения с учетом условий его труда учреждением устанавливаются выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, предусмотренных Положением «О

материальном стимулировании труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Пермский муниципальный район».

7.6. Заместителям руководителей учреждения, главному бухгалтеру с учетом условий их труда руководителем учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

7.7. Выполнение преподавательской работы руководителя и его заместителей без занятия штатной должности в учреждении оплачивается дополнительно в порядке, установленном настоящим Положением для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательную деятельность.

7.8. Выполнение преподавательской работы руководителем учреждения допускается в основное рабочее время с письменного согласия учредителя в объеме, не превышающем 9 учебных часов в неделю.

7.9. Выполнение педагогической работы заместителями руководителя учреждения допускается в основное рабочее время с письменного согласия директора в объеме, не превышающем 9 (девять) учебных часов в неделю.

8. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

8.1. 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 педагогическому персоналу, непосредственно участвующему в образовательной деятельности, если иное не предусмотрено действующим трудовым законодательством.

8.2. Размеры компенсационных выплат педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему образовательную деятельность, определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах.

8.3. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

8.3.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

8.3.3. выплаты за расширение зон обслуживания;

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

8.3.5. выплаты за работу в ночное время;

8.3.6. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

8.3.7. повышенная оплата за сверхурочную работу;

8.3.8. районный коэффициент;

8.3.9. иные выплаты компенсационного характера, установленные коллективным договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

8.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления указаны в регламенте, изложенном в Приложении 4 к настоящему Положению, установлены коллективным договором учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

9. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

9.1. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

9.1.1. Выплаты за интенсивность и достигнутые высокие результаты работы, подразделяющиеся на следующие виды:

- надбавка за интенсивность труда;

- единовременная премия за достигнутый высокий результат в работе, за выполнение особо

важных и ответственных работ (поручений).

9.1.2. Ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ, подразделяющиеся на следующие виды:

- надбавка к заработной плате в случаях, установленных в соответствии с условиями статьи 22 Закона «Об образовании в Пермском крае» от 12.03.2014 г. № 308-ПК;

- надбавка работникам, не относящимся к педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему образовательную деятельность, удостоенным государственных орденов СССР и Российской Федерации, государственных наград за работу в сфере образования, и (или) имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), размеры которой устанавливаются соответствующим разделом Приложения 5 к настоящему Положению;

- надбавка за основные результаты деятельности, размеры которой устанавливаются соответствующим разделом Приложения 5 к настоящему Положению.

9.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы за полугодие и год на основании критериев, установленных в соответствующем разделе Приложения 5.

9.1.4. Единовременные выплаты мотивационного и социального характера, подразделяющиеся на следующие виды:

- премии в связи с всероссийскими и профессиональными праздниками, личными юбилеями, размеры которых устанавливаются соответствующим разделом Приложения 5 к настоящему Положению;

- единовременная выплата дополнительного материального обеспечения (материальная помощь), размеры которой устанавливаются соответствующим разделом Приложения 5 к настоящему Положению.

9.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в соответствии с Приложением 5 настоящего Положения и закрепляются в коллективном договоре учреждения.

9.3. 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.

9.4. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

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

9.6. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются на заседаниях комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения с участием управляющего совета и представительного органа трудового коллектива учреждения.

9.7. Состав комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения и регламент ее работы ежегодно утверждаются приказом директора учреждения.

9.8. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом директора учреждения после согласования с управляющим советом и представительным органом трудового коллектива учреждения, решения комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения.

10. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

10.1. Работникам учреждения, задействованным в организации и оказании платных образовательных услуг и другой, приносящей доход деятельности, разрешенной уставом учреждения, устанавливается оплата за данные виды работ в соответствии с условиями договоров в рамках сметных расчетов стоимости услуг (работ).

10.2. Оплата за оказание платных услуг (работ) устанавливается работникам за фактически выполненные работы, оказанные услуги на основании подписанных актов приема-сдачи выполненных услуг (работ) ежемесячно соответствующим приказом директора учреждения.

10.3. В пределах фонда оплаты труда руководителю учреждения производятся выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются Положением «О материальном стимулировании труда руководителей

муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Пермского муниципального района».

10.4. Заработная плата работникам учреждения выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации в денежной форме дважды в месяц:

- до 15 числа месяца, за который начисляется заработная плата, – выплата аванса в размере до 40% от ежемесячного размера заработной платы труда;

- до 5 числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата, – выплата окончательного расчета по итогам работы за отчетный месяц.

10.5. Одновременно с выплатой окончательного расчета по итогам работы за отчетный месяц работникам выдается расчетный лист, установленного в учреждении образца. В расчетном листе указываются составные части заработной платы, размеры и основания удержания, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

10.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.7. Оплата нахождения работника в очередном отпуске производится не позднее, чем за три дня до его начала, установленного соответствующим приказом директора.

10.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить неоспариваемую сумму.

10.9. В случае смерти работника, заработная плата, не полученная ко дню смерти, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи соответствующих документов.

10.10. Заработная плата перечисляется на счет в банке, указанный работником в соответствующем заявлении.

**Перечень законодательных и нормативных правовых актов,
регулирующих вопросы оплаты труда и материального стимулирования
труда работников учреждения**

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 272-ФЗ.
3. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ.
4. Закон Пермского края «Об образовании в Пермском крае» от 12.03.2014 г. № 308-ПК.
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных органов».
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
7. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, утвердившее «Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».
8. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р, утвердившее План мероприятий (дорожная карта) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».
9. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».
10. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
11. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
12. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
13. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»».
14. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37.
15. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.09.2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке системы нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях».
16. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»».
17. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 176н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».
18. Решение Земского Собрания Пермского муниципального района от 08.10.2009 г. № 836 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных

общеобразовательных учреждений, реализующих государственный стандарт общего образования».

19. Постановление администрации Пермского муниципального района от 10.06.2013 г. № 1554 «О Плане мероприятий («дорожной карте») “Изменения в отрасли образования муниципального образования Пермский муниципальный район, направленные на повышение ее эффективности”».

20. Постановление администрации Пермского муниципального района от 26.06.2013 г. № 1724 «О размерах окладов работников рабочих профессий муниципальных учреждений Пермского муниципального».

21. Постановление администрации Пермского муниципального района от 20.02.2014 г. № 525 «Об утверждении схемы должностных окладов работников учреждений образования Пермского муниципального района».

22. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников».

23. Постановление администрации Пермского муниципального района от 26.11.2014 № 4945 «Об утверждении категорий образовательных организаций, схемы должностных окладов руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций Пермского муниципального района».

24. Постановление администрации Пермского муниципального района от 04.08.2016 г. № 388 «О внесении изменений в постановление администрации пермского муниципального района от 20.02.2014 № 525 «Об утверждении схемы должностных окладов работников учреждений образования Пермского муниципального района».

**Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы,
ставки аудиторной нагрузки.**

Основания для повышения должностных окладов/установления надбавок	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы, ставки аудиторной нагрузки
1. Образовательные учреждения (группы, классы) для обучающихся/воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития, логопедические пункты, индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)	Увеличение должностного оклада	1. Руководящие и педагогические работники 2. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады, определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	20 15
2. Общеобразовательные учреждения, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	Увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы	1. Руководящие работники: - директор; - заместители директора; - главный бухгалтер. 2. Специалисты: - учитель; - учитель-дефектолог, учитель-логопед; - преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); - музыкальный руководитель; - воспитатель (включая старшего); - социальный педагог; - педагог-психолог; - педагог дополнительного образования; - инструктор по физической культуре; - инженер;	25

		- специалист по кадрам; - бухгалтер.	
3. Школы с углубленным изучением предметов: иностранный язык - с 1-го по 11-й класс; другие предметы - с 7-го по 11-й класс	Увеличение минимальной базовой суммы	Учителя	15
4. Профильные классы, 10-11-е классы	Увеличение минимальной базовой суммы	Учителя	15
5. Базовые школы, 10-11-е классы	Увеличение минимальной базовой суммы	Учителя	15

Схема должностных окладов работников учреждения

Размеры должностных окладов педагогического персонала учреждения

№ п/п	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
1	2	3	4	5
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня – инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.			
	До 3 лет	6181	6722	7409
	От 3 до 8	6490	7058	7781
	От 8 до 14	6864	7500	8230
	От 14 до 20	7294	8005	8745
	Более 20	7779	8525	9295
1.1	Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации			
	Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория		Размер должностного оклада, руб.	
	вторая		9295	
	первая		10148	
	высшая		11006	
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня – педагог дополнительного образования, социальный педагог.			
	До 3 лет	6722	7409	8216
	От 3 до 8	7058	7781	8619
	От 8 до 14	7500	8230	9088
	От 14 до 20	8005	8745	9603
	Более 20	8531	9295	10148
2.1	Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации			

	Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория		Размер должностного оклада, руб.	
	вторая		10148	
	первая		11006	
	высшая		11842	
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня – воспитатель, педагог-психолог.			
	До 3 лет	7409	8216	9005
	От 3 до 8	7781	8619	9433
	От 8 до 14	8230	9088	9918
	От 14 до 20	8745	9603	10449
	Более 20	9295	10148	11006
3.1	Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации			
	Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория		Размер должностного оклада, руб.	
	вторая		11006	
	первая		11842	
	высшая		12764	
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня – преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), педагог-библиотекарь			
	До 3 лет	8111	8938	9745
	От 3 до 8	8327	9222	10069
	От 8 до 14	8636	9541	10382
	От 14 до 20	8991	9880	10725
	Более 20	9374	10239	11099
4.1	Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации			
	Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория		Размер должностного оклада, руб.	
	вторая		11099	
	первая		11963	
	высшая		12874	

Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала учреждения

1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – помощник воспитателя.
---	--

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.	
	Помощник воспитателя	3826	
2	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: первый квалификационный уровень – младший воспитатель		
№ п/п	Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.	
		Среднее (полное) общее, начальное профессиональное образование*	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения
	До 4 лет	3945	4237
	От 4 лет	4237	4646

* профессиональная подготовка в области образования и педагогики

Размеры должностных окладов административно-хозяйственного персонала учреждения

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.	
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
3	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
	Наименование профессий	Стаж по профилю	Среднее профессиональное, неполное высшее образование	Высшее профессиональное образование
Первый квалификационный уровень				
3.1	Специалист по кадрам	До 3 лет	4410	4882
		От 3 лет	4882	5120
		От 5 лет	5120	5632
3.2	Бухгалтер	До 3 лет	4410	
3.3.	Экономист	До 3 лет	4410	4882
3.4	Инженер	До 3 лет	4410	4882
Второй квалификационный уровень				
3.5.	Бухгалтер	До 3 лет		5120
3.6.		От 3 лет	5120	
3.7.	Экономист	От 3 до 6 лет	5120	5632
3.8.	Инженер	От 3 до 6 лет	5120	5632
Третий квалификационный уровень				

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование профессий		Размер должностного оклада, руб.
3.9.	Бухгалтер	От 3 до 6 лет		6195
3.10	Экономист	От 6 до 9 лет		6195
3.11	Инженер	От 6 до 9 лет		6195
Четвертый квалификационный уровень				
3.12	Бухгалтер	Более 6 лет		7110
3.13	Экономист	Более 9 лет		7110
3.14	Инженер	Более 9 лет		7110

Размеры должностных окладов работников рабочих профессий по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и квалификационным разрядам

Наименование профессий рабочих	Квалификационный разряд	Размер оклада, (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
кладовщик	1	3 448
кладовщик, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по стирке и ремонту одежды	2	3 678
повар	3	3 826
2 квалификационный уровень		
профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)	1	3 678
	2	3 826
	3	4 064
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
водитель автомобиля, повар (при наличии профессионального образования и квалификационного разряда)	4	4064
водитель автомобиля (грузоподъемностью свыше 10 тонн и автобусами габаритной длиной от 7 метров), повар (при наличии образования и квалификационного разряда)	5	4 410
4 квалификационный уровень		
водитель автобуса (занятый перевозкой обучающихся).	10	7 110

РЕГЛАМЕНТ

начисления и выплаты работникам учреждения доплат и надбавок за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, доплат и надбавок за особые условия труда и отклонения от нормальных условий труда.

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Данный Регламент регулирует порядок начисления и выплаты работникам учреждения доплат и надбавок за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за особые условия труда и отклонение от нормальных условий труда в учреждении.

1.2. Учреждение в случаях, установленных действующим законодательством, обязано осуществлять работникам компенсационные доплаты и надбавки, связанные с режимом работы или условиями труда:

1.2.1. за сверхурочную работу;

1.2.2. за работу в ночное время;

1.2.3. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

1.2.4. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

1.2.5. районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2. УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.

2.1. Работнику, выполняющему с его согласия наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), а также при расширении работнику зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению выполнения работы в основной должности, устанавливается доплата в размере от 10 до 100 % от должного оклада или базовой части заработной платы или в абсолютных размерах.

2.2. Доплата вводится на период совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в случаях, если выполнение этих работ выходит за рамки должностных обязанностей работника.

2.3. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в следующих размерах:

2.3.1. за работу в тяжелых и вредных условиях труда – до 12 % должностного оклада (тарифной ставки);

2.3.2. за работу в особо тяжелых и особо опасных условиях труда – до 24 % должностного оклада (тарифной ставки).

2.4. Директор учреждения осуществляет меры по проведению требуемых в соответствии с Федеральным Законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» мероприятий по проведению идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, проведению исследований (испытаний) и измерению вредных и (или) опасных производственных факторов при проведении специальной оценки условий труда.

2.5. Доплаты, указанные в п. 2.3. настоящего регламента устанавливаются работникам не менее 50 процентов рабочего времени занятым на рабочих местах, прошедших специальную оценку условий труда с выявлением на этих рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов.

2.6. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в твердой денежной сумме в пределах фонда заработной платы с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7. При исчислении сумм оплаты труда на данные доплаты начисляется ежемесячная премия и уральский коэффициент.

2.8. Установление работнику доплаты, изменение ее размера оформляются приказом директора учреждения при наличии письменного обоснования (служебной или докладной записки).

2.9. При установлении доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, директор руководствуется следующими нормами:

- за исполнение обязанностей по должностям и трудовым функциям, относящимся к категории руководителей, – до 50% от должностного оклада замещающего работника;
- за исполнение обязанностей по должностям и трудовым функциям, не относящимся к категориям основного персонала, непосредственно осуществляющего педагогическую деятельность, не относящимся к категории административно-хозяйственного персонала, не относящимся к категории рабочих профессий, – до 30% от должностного оклада замещающего работника;
- за исполнение обязанностей по должностям и трудовым функциям, относящимся к категории административно-хозяйственного персонала и рабочих профессий, – до 100% от должностного оклада замещающего работника, в зависимости от объема работ;
- за исполнение обязанностей работника, непосредственно осуществляющего педагогическую деятельность, – до 100 % от стоимости одного часа учебной нагрузки в соответствии с тарификацией на текущий учебный года замещающего работника;
- за исполнение обязанностей работника, непосредственно осуществляющего педагогическую деятельность в СП – детский сад, – до 100 % от должностного оклада замещающего работника.

2.10. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение установленного объема работ могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре норм в установленном порядке, а также при ухудшении качества работы. Об уменьшении или отмене доплат работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц.

2.11. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Оплата сверхурочных работ производится в рамках, установленных действующим Трудовым кодексом РФ.

При суммированном учете рабочего времени в полуторном размере оплачивается время сверхурочной работы, которое не превышает двух часов за каждую рабочую смену по графику сменности в соответствующем учетном периоде, остальные часы отработанного сверхурочного времени оплачиваются в двойном размере.

2.12. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

2.13. Расчет оплаты за сверхурочную работу производится на основании должностного оклада (тарифной ставки) работника с учетом установленных работнику выплат стимулирующего характера, в соответствии с порядком, предусмотренным Положением «О системе оплаты труда и материального стимулирования труда работников учреждения».

2.14. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться путем предоставления дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Дополнительное время отдыха предоставляется в том же календарном году, в котором производились сверхурочные работы.

2.15. За работу в ночное время работникам устанавливается доплата в размере 30 процентов оклада (тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время. В соответствии с ТК РФ ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

2.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные ТК РФ, оплачивается в двойном размере.

2.17. Если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставлен другой день отдыха, работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.18. Для работников с суммированным учетом рабочего времени выходными днями считаются дни, определенные графиком работы.

2.19. При суммированном учете рабочего времени работа в обычные выходные (суббота, воскресенье) и праздничные дни может планироваться графиком сменности и включаться в месячную норму рабочего времени. В этом случае доплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере. Если работа для данного работника в выходные или праздничные дни окажется произведенной сверх месячной нормы рабочего времени, то работник имеет право на дополнительный выходной день и оплату в одинарном размере или на доплату в двойном размере без предоставления выходного дня.

2.20. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591 в размере 15 %.

3. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ДОПЛАТ.

3.1. Доплата за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается штатным работникам учреждения, заключившим трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Решение о совмещении работником профессий, должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и размере доплат принимает директор учреждения или уполномоченное им лицо по представлению руководителя подразделения, после согласования с бухгалтерией учреждения и работником учреждения, ведущим кадровое делопроизводство.

3.3. Доплата за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника утверждается приказом директора учреждения или уполномоченного им лица.

3.4. Сведения об установлении работникам доплат руководители подразделений представляют работнику учреждения, ведущему кадровое делопроизводство, до 25 числа текущего месяца.

3.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника относятся к расходам на оплату труда, выплачиваются одновременно с заработной платой и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.6. Руководитель подразделения ходатайствует перед директором или уполномоченным им лицом о необходимости привлечения к работе сверхурочно, в выходные, нерабочие праздничные дни, а также об установлении графика сменности работников с приложением первичных документов. Ходатайство (служебная или докладная записка) согласовывается с бухгалтерией учреждения и передается работнику учреждения, ведущим кадровое делопроизводство, до 30 числа текущего месяца.

3.7. Основанием для начисления и выплаты доплат по п. п. 1.2.1-1.2.3 настоящего Регламента служат:

3.7.1. Приказ (Распоряжение) о привлечении к работе и/или графики сменности, утвержденные директором учреждения или уполномоченным им лицом.

3.7.2. Письменное согласие работника.

3.7.3. Табель учета рабочего времени.

3.8. Начисление и выплата доплат производятся работникам ежемесячно и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

3.9. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждается приказом директора учреждения или уполномоченного им лица с даты утверждения результатов проведения специальной оценки условий труда соответствующей комиссией учреждения.

**Регламент
назначения стимулирующих выплат в учреждении.**

1. ОБЩИЙ ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

1.1. Настоящий Регламент назначения стимулирующих выплат работникам учреждения (далее - Регламент) устанавливает подходы к материальному стимулированию труда работников учреждения в соответствии с установленной Положением системой оплаты труда, ориентированной на оплату труда по результату.

1.2. Регламент регулирует порядок:

- установление стимулирующих выплат работникам;
- установление порядка расчетов и размеров стимулирующих выплат работникам;
- осуществление иных выплат, не зависящих напрямую от количества и качества труда и связанных с дополнительной мотивацией, предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения.

1.3. Материальное стимулирование работников учреждения осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.4. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам с целью конструктивного разрешения разногласий работник учреждения и работодатель используют методы, формы, способы и средства, в результате применения которых спорящие стороны разрешают возникшие разногласия без обращения в судебные органы. Разрешение трудового спора производится в порядке, предусмотренном в соответствующем нормативном правовом акте работодателя.

1.5. В случае невозможности урегулирования трудового спора по стимулирующим выплатам в досудебном порядке работник учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры, в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

2. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.

2.1. Видами материального стимулирования труда работников учреждения являются:

2.1.1. надбавка за интенсивность труда работникам, не относящимся к педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему педагогическую деятельность;

2.1.2. надбавка к должностному окладу работникам, не относящимся к педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему образовательную деятельность, удостоенным государственных орденов СССР и Российской Федерации, государственных наград за работу в сфере образования, и (или) имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации);

2.1.3. надбавка за основные результаты деятельности;

2.1.4. единовременная премия за достигнутый высокий результат в работе, за эффективное исполнение профессиональных обязанностей, качественное выполнение особо важных и ответственных работ (поручений) по приоритетным направлениям деятельности, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, Пермского муниципального района;

2.1.5. премия за общие результаты по итогам работы за полугодие и финансовый год;

2.1.6. премии в связи с всероссийскими и профессиональными праздниками, личными юбилейными датами;

2.1.7. выплаты социального характера.

2.2. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на производимые выплаты начисляется районный коэффициент в размере 15%.

3. НАДБАВКА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА.

3.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам учреждения, для которых работа в учреждении является исполнением трудовых функций по основному месту работы.

3.2. Источник надбавки – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения в рамках установленной Положением системы оплаты труда.

3.3. Периодичность выплат – месячная, начисление и выплата производится вместе с окончательной зарплатой за месяц.

3.4. Размер надбавки определяется в следующих размерах:

Основания для установления надбавки	Размер надбавки (% или руб.)
административно-хозяйственному персоналу и рабочим за особый режим работы, связанный с обеспечением сохранности, безаварийной, безотказной и бесперебойной работы оборудования, технических средств, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	30-50 %
работникам, непосредственно ответственным за реализацию национальных, региональных и районных проектов, федеральных, региональных и районных программ	10-30 %
водителю за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и безопасной работы транспортных средств	50 -100 %
бухгалтерам за особый режим работы, связанный с обеспечением исполнения требований налогового законодательства и оптимизацией затрат учреждения	50 %
работникам социально-психологической службы учреждения за особый режим работы, связанный с обеспечением доступности предоставляемых услуг сложному контингенту обучающихся и их родителей (законных представителей)	50 %
работникам, отнесенным к категории руководителей, за обеспечение административного контроля соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и правил для обучающихся учреждения согласно утвержденному графику дежурства	25 %
работникам, обеспечивающим отражение деятельности и ведение мониторинга деятельности учреждения посредством специализированных сайтов и порталов в глобальной сети Интернет	2 000 – 5 000 руб.
работникам, непосредственно ответственным за организацию и реализацию дополнительных платных образовательных услуг и другой приносящей доход деятельности, разрешенной уставом учреждения (показатель МЗ)	10 %
работникам, занимающимся непосредственно педагогической деятельностью, за качественное заполнение ЭД и ЭЖ (показатель МЗ) в зависимости от педагогической нагрузки	500 – 3 000 руб.
учебно-вспомогательному персоналу за особый режим работы, связанный с обеспечением безопасных условий для жизни и здоровья воспитанников учреждения и исполнение требований санитарных правил и норм	50 %
педагогическому персоналу за замещение временно отсутствующего работника, который находится: <ul style="list-style-type: none"> • на больничном, • в дополнительном учебном отпуске; • другое 	10 - 100 %
учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу за замещение временно отсутствующего работника	10 – 100 %
работникам учреждения за замещение временно (долго – до 3-х лет) отсутствующего работника: находится в отпуске по уходу за ребёнком	до 5 000 руб.
иные надбавки за интенсивность труда	10 – 100 %

3.5. При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления надбавки из перечисленных в п. 3.4 настоящего раздела видов, определение размера надбавки осуществляется путем суммирования по каждому основанию для установления надбавки.

3.6. Размер надбавки за интенсивность труда устанавливается работнику соответствующим приказом директора учреждения в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах на период с января по декабрь текущего календарного года, а для вновь принятых работников – с даты заключения трудового договора до конца текущего календарного года.

3.7. Размер надбавки может быть снижен при ненадлежащем исполнении работником должностных обязанностей, при ухудшении качества работы, изменении условий и режима работы, а также в случае нарушения работником трудовой дисциплины. Срок и размер снижения надбавки устанавливается приказом директора учреждения после надлежащим образом зафиксированного факта указанных нарушений и полученных письменных объяснений работника.

3.8. Директор учреждения вправе принимать решение об установлении иного размера надбавки, не превышающего указанных в п. 3.4. значений, до истечения периода, на который она установлена, по мотивированному ходатайству (служебная или докладная записка) непосредственного руководителя работника в соответствии с организационной структурой учреждения и должностной инструкцией работника.

4. НАДБАВКА К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ ЗА ГОСУДАРСТВЕННУЮ НАГРАДУ И (ИЛИ) ПОЧЕТНОЕ ЗВАНИЕ СССР ИЛИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.

4.1. Надбавка к должностному окладу устанавливается работникам, не относящимся к педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему образовательную деятельность, удостоенным государственных орденов СССР и Российской Федерации, государственных наград за работу в сфере образования, и (или) имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации). Данная надбавка устанавливается работникам, для которых работа в учреждении является исполнением трудовых функций по основному месту работы.

4.2. Источник надбавки – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения в рамках установленной Положением системы оплаты труда.

4.3. Периодичность выплат – месячная, начисление и выплата производится вместе с окончательной зарплатой за месяц.

4.4. Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за государственную награду и (или) почетное звание СССР или Российской Федерации определяется в следующих размерах:

Основания для повышения должностных окладов	Размер доплаты
Почетное звание СССР или РФ: «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования РСФСР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

4.5. При наличии у работника учреждения одновременно нескольких видов из перечисленных в п. 4.4 настоящего регламента видов наград, определение размера надбавки осуществляется путем суммирования процентов по каждому виду награды.

4.6. Размер надбавки устанавливается работнику соответствующим приказом директора учреждения в процентном отношении к должностному окладу с момента присвоения званий и получения наград, указанных в п. 4.4. настоящего регламента.

5. НАДБАВКИ ЗА ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

5.1. Надбавка за основные результаты деятельности устанавливается для всех работников учреждения и учитывает при расчете оценку коллективных достижений учреждения, связанных с выполнением показателей качества муниципального задания, и оценку индивидуальных достижений эффективности и качества выполнения должностных обязанностей работниками. Надбавка

устанавливается на календарное полугодие, следующее за периодом, по которому учреждение представило учредителю отчет о выполнении муниципального задания.

5.2. Источник надбавки – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения, в рамках установленной настоящим Положением системы оплаты труда.

5.3. Периодичность выплат – месячная, начисление и выплата производится вместе с окончательной зарплатой за месяц.

5.4. Оценка коллективных достижений учреждения осуществляется по критериям и показателям качества и результативности работы, установленным в муниципальном задании учреждения. Основанием для учета коллективных достижений учреждения является принятый учредителем отчет учреждения по исполнению количественных и качественных показателей муниципального задания за полугодие и год.

5.5. Оценка индивидуальных достижений эффективности и качества выполнения должностных обязанностей работников осуществляется на основании условий, перечня критериев и показателей качества и результативности работы работников. Условия, перечень критериев и показателей качества и результативности работы, порядок расчета определяются работодателем в зависимости от приоритетов деятельности учреждения, и утверждаются приказом директора учреждения на каждые полгода.

5.6. Для расчета ежемесячной надбавки за основные результаты деятельности вводится условная единица расчета – 1 балл. Расчет стоимости денежного эквивалента балла осуществляется в соответствии с методикой, изложенной в подпунктах п. 5.15 настоящего регламента.

5.7. Максимальное количество баллов за коллективные достижения учреждения, которое может быть установлено каждому работнику равно 10.

5.8. Фактическое количество баллов, устанавливаемых работнику за коллективные достижения учреждения, вычисляется, путем уменьшается на единицу максимально возможного количества баллов за коллективные достижения учреждения за каждый не выполненный показатель качества, отраженный в принятом учредителем отчете исполнения муниципального задания за отчетный период.

5.9. Комиссия по установлению стимулирующих выплат учреждения соответствующим протоколом утверждает значение фактического количества баллов, устанавливаемых работникам за коллективные достижения учреждения.

5.10. При расчете фактического количества баллов, устанавливаемых конкретному педагогическому работнику, непосредственно осуществляющему образовательную деятельность, за коллективные достижения учреждения, комиссия по установлению стимулирующих выплат умножает полученное количество баллов за коллективные достижения учреждения на поправочный коэффициент. Значение поправочного коэффициента зависит от фактической учебной нагрузки педагогического работника в неделю:

Суммарное количество учебных часов в неделю	Поправочный коэффициент
От 4 до 9 часов	0.5
От 10 до 18 часов	1.0
От 19 до 27 часов	1.25
От 28 и более часов	1.50

5.11. Максимальное количество баллов для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, за индивидуальные достижения эффективности и качества выполнения должностных обязанностей, которое может быть установлено каждому работнику этой категории равно 10.

5.12. Максимальное количество баллов для работников, не относящихся к категории педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, за индивидуальные достижения эффективности и качества выполнения должностных обязанностей, которое может быть установлено каждому работнику этой категории равно 5.

5.13. Фактическое количество баллов, устанавливаемых каждому работнику за индивидуальные достижения эффективности и качества выполнения должностных обязанностей, утверждается комиссией по установлению стимулирующих выплат учреждения на основании представленного уполномоченным работником учреждения расчета. Соответствующим протоколом комиссии утверждаются значения в баллах, полученные на основании условий, перечня критериев и

показателей качества и результативности работы, порядка расчета, установленных соответствующим приказом директора учреждения.

5.14. Протокол заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения согласовывается управляющим советом и утверждается соответствующим приказом директора учреждения.

5.15. На основании утвержденного протокола заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения бухгалтерией учреждения производится расчет стоимости денежного эквивалента 1 балла по следующей методике:

5.15.1. Вычислить сумму баллов, используемую для расчета денежного эквивалента 1 балла, по формуле:

$$СБ = (СБ_{ПР} * 1,25 + СБ_{ОП}) * 6, \text{ где}$$

СБ – сумма баллов, используемую для расчета денежного эквивалента 1 балла;

СБ_{ПР} – общая сумма баллов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего педагогическую деятельность, по протоколу комиссии;

СБ_{ОП} – общая сумма баллов остальных работников, не относящихся к категории педагогического персонала, непосредственно осуществляющего педагогическую деятельность.

5.15.2. Рассчитать сумму денежных средств, подлежащих к распределению в течение календарного полугодия, на выплату надбавок за основные результаты деятельности по формуле:

$$СДС_{Н} = (ПФОТ_{ПГ} - ПОВ - ВКХ_{МРОТ} - ВКХ_{РЕГ} - В_{ЗПК} - СВ_{РЕГ} - СВ_{ДИР}) * КИМЗ, \text{ где}$$

СДС_Н – сумма денежных средств на выплату надбавок в течение полугодия;

ПФОТ_{ПГ} – плановый размер фонда оплаты труда учреждения на расчетное полугодие, полученный путем деления пополам годового фонда оплаты труда учреждения;

ПОВ – плановые обязательные выплаты заработной платы работников учреждения на полугодие, установленные окладами, тарификацией и трудовыми договорами с работниками;

ВКХ_{МРОТ} – обязательные выплаты компенсационного характера, направленные на доведение размера оплаты труда работников до установленного размера МРОТ в расчетном полугодии;

ВКХ_{РЕГ} – выплаты компенсационного характера, установленные в регламенте из приложения 4 Положения в расчетном полугодии;

В_{ЗПК} – выплаты, установленные статьей 22 Закона «Об образовании в Пермском крае» в расчетном полугодии;

СВ_{РЕГ} – стимулирующие выплаты, установленные в разделах 3, 4, 8, 9 и в пункте 6.5 настоящего регламента в расчетном полугодии;

СВ_{ДИР} – стимулирующие выплаты, установленные директору учреждения трудовым договором и приказами учредителя в расчетном полугодии;

КИМЗ – коэффициент исполнения муниципального задания, определяемый отношением выполненных показателей качества к общему количеству показателей качества муниципального задания в принятом учредителем отчете за предшествующий расчетному отчетный период.

5.15.3. Вычислить значение денежного эквивалента 1 балла (**ДЭ_{1Б}**) путем деления рассчитанной суммы денежных средств на выплату надбавок в течение полугодия на сумму баллов, используемую для расчета денежного эквивалента 1 балла:

$$ДЭ_{1Б} = СДС_{Н} : СБ$$

5.16. Бухгалтерия учреждения производит расчет размеров надбавок за основные результаты деятельности для каждого работника, которые вычисляются, как результат умножения денежного эквивалента 1 балла на количество баллов в соответствующем протоколе заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения.

5.17. На основании произведенного бухгалтерией расчета директор учреждения издает приказ об установлении размеров надбавок за основные результаты деятельности работникам учреждения, в котором указываются размеры надбавок и устанавливаемый период их выплаты. Выписки из этого приказа вручаются каждому работнику учреждения с ознакомлением под роспись.

5.18. Надбавка за основные результаты деятельности начисляется за фактически отработанное работником время.

5.19. Общий размер надбавки за основные результаты деятельности работнику может быть уменьшен до 100 % по следующим основаниям:

5.19.1. нанесение материального ущерба учреждению в результате действия или бездействия работника;

5.19.2. ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, зафиксированное в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства;

5.19.3. нарушение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, зафиксированное в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства.

5.20. Уменьшение размера надбавки за основные результаты деятельности конкретному работнику оформляется приказом директора учреждения с обязательным указанием причин и производится за тот расчетный период, в котором имели место или были выявлены нарушения. В случаях, когда факты нарушений были выявлены после выплаты надбавки, но не позже, чем через год, уменьшение надбавки производится за тот расчетный период, в котором нарушения были выявлены либо поступили сообщения о них.

5.21. Работнику, проработавшему неполный месяц, ежемесячная надбавка выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

5.22. Вновь трудоустроенному в учреждение работнику приказом директора устанавливается ежемесячная надбавка за основные результаты деятельности вычисляемая как произведение фактического количества баллов, устанавливаемых работнику за коллективные достижения учреждения, с учетом корректировки на неисполненные качественные показатели в принятом учредителем отчете об исполнении муниципального задания учреждения. Данная надбавка устанавливается работнику до конца текущего календарного полугодия.

6. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ПРЕМИЯ ЗА ДОСТИГНУТЫЙ ВЫСОКИЙ РЕЗУЛЬТАТ В РАБОТЕ, ЗА ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, КАЧЕСТВЕННОЕ ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ И ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТ (ПОРУЧЕНИЙ) ПО ПРИОРИТЕТНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ЗА ОРГАНИЗАЦИЮ И ПРОВЕДЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОВЫШЕНИЕ АВТОРИТЕТА И ИМИДЖА УЧРЕЖДЕНИЯ, ПЕРМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА.

6.1. Работнику учреждения может быть выплачена единовременная премия за достигнутый высокий результат в работе, за эффективное исполнение профессиональных обязанностей, качественное выполнение особо важных и ответственных работ (поручений) по приоритетным направлениям деятельности, за участие в традиционных ежегодных мероприятиях разной направленности управления образования администрации МО «Пермский муниципальный район», за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, Пермского муниципального района.

6.2. Источник единовременной премии – экономия стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, сложившаяся на календарное полугодие после расчета потребности на выплату плановых надбавок за основные результаты деятельности.

6.3. Периодичность выплат – один раз в квартал, выплачивается вместе с окончательной зарплатой за месяц, которым заканчивается квартал.

6.4. Единовременная премия выплачивается по согласованию с управляющим советом учреждения, на основании приказа директора учреждения в абсолютных размерах по следующим основаниям:

6.4.1. за участие в сформированной соответствующим распорядительным актом директора временной рабочей группе, обеспечившей качественную и своевременную подготовку образовательного учреждения к новому учебному году, не более 3 000 рублей;

6.4.2. за качественное и своевременное выполнение работником разового поручения, связанного с развитием учреждения, разработкой и (или) реализацией приоритетного проекта, в котором участвует учреждение, не более 3 000 рублей по письменному ходатайству заместителя директора, курирующего направление деятельности;

6.4.3. за личную подготовку индивидуального участника или команды учреждения, победившего (занявшего призовое место) в международной или российской олимпиаде, конкурсе, соревновании, не более 10 000 рублей на основании диплома, грамоты, сертификата, свидетельства;

- 6.4.4. за личную подготовку индивидуального участника или команды учреждения, победившего (занявшего призовое место) в краевой олимпиаде, конкурсе, соревновании, не более 5 000 рублей на основании диплома, грамоты, сертификата, свидетельства;
- 6.4.5. за личную подготовку индивидуального участника или команды учреждения, победившего (занявшего призовое место) в районной олимпиаде, конкурсе, соревновании, не более 3 000 рублей на основании диплома, грамоты, сертификата, свидетельства;
- 6.4.6. за личную победу (призовое место) работника в международном или российском, профессиональном конкурсе, смотре, соревновании, олимпиаде не более 5 000 рублей на основании приказа, сертификата, свидетельства, диплома и грамоты;
- 6.4.7. за личную победу (призовое место) работника в краевом профессиональном конкурсе, смотре, соревновании, олимпиаде не более 3 000 рублей на основании приказа, сертификата, свидетельства, диплома и грамоты;
- 6.4.8. за личную победу (призовое место) работника в районном профессиональном конкурсе, смотре, соревновании, олимпиаде не более 2 000 рублей на основании приказа, сертификата, свидетельства, диплома и грамоты;
- 6.4.9. за средний результат обучающихся класса (параллели), превышающий средний районный результат не менее чем на 0,5 балла, во внешнем мониторинге, не более 3 000 рублей по данным органа, уполномоченного в проведении мониторинга, и по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности;
- 6.4.10. за средний результат обучающихся класса (параллели), превышающий средний районный результат не менее чем на 1 балл, во внешнем мониторинге, не более 5 000 рублей по данным органа, уполномоченного в проведении мониторинга, и по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности;
- 6.4.11. за организацию и проведение семинара, мастер-класса и разработку методического материала из опыта личной профессиональной деятельности работника учреждения внутри учреждения не более 1 000 рублей по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности;
- 6.4.12. за организацию и проведение семинара, мастер-класса, разработку и представление методического материала из опыта личной профессиональной деятельности работника учреждения на районном уровне не более 2 000 рублей по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности;
- 6.4.13. за создание нового элемента образовательной инфраструктуры учреждения (оформление кабинета, экспозиции музея, физкультурно-спортивного объекта, объекта для организации отдыха и/или досуга участников образовательных отношений учреждения) не более 3 000 рублей по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности;
- 6.4.14. за создание условий для развития ученического самоуправления в классе и (или) учреждении, личный вклад в деятельность органа ученического самоуправления учреждения не более 3 000 рублей по письменному ходатайству органа ученического самоуправления;
- 6.4.15. непедагогическим работникам за увеличение объема работы и высокое качество выполнения этих работ не более 3 000 рублей по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности;
- 6.4.16. за налаженное эффективное взаимодействие с родительской общественностью, личный вклад в деятельность родительского комитета группы, СП – детский сад – не более 1 500 рублей по письменному ходатайству родительского комитета/ заместителя директора по ДО;
- 6.4.17. за участие в традиционных ежегодных мероприятиях разной направленности управления образования администрации МО «Пермский муниципальный район» не более 3 000 рублей по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности, или приказу директора учреждения об участии в мероприятии.
- 6.5. В случае нехватки денежных средств в текущем полугодии на выплату причитающейся работнику единовременной премии по основаниям, указанным в подпунктах п. 6.4, выплата единовременной премии должна быть произведена не позже конца следующего за текущим полугодием квартала, а ее размер должен быть учтен при формировании суммы денежных средств, подлежащих к распределению в течение следующего календарного полугодия, на выплату надбавок за основные результаты деятельности.

7. ПРЕМИЯ ЗА ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ПОЛУГОДИЕ И ФИНАНСОВЫЙ ГОД.

7.1. Настоящая стимулирующая выплата направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических работников учреждения, создание стабильной кадровой ситуации и повышение эффективности образовательной деятельности в учреждении.

7.2. Источник премии – экономия стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, сложившаяся на календарное полугодие после расчета потребности на выплату плановых надбавок за основные результаты деятельности, общая экономия фонда оплаты труда на конец финансового года, за исключением экономии фонда оплаты труда, сложившейся за счет незамещенных учебных часов.

7.3. Периодичность выплат – один раз в полугодие, выплачивается вместе с окончательной зарплатой за месяц, которым заканчивается полугодие и до 31 декабря текущего года.

7.4. В случае, если средний размер премии по итогам работы за полугодие, рассчитанный в соответствии с условиями настоящего раздела, не превышает пятьсот рублей, директор учреждения вправе обратиться к управляющему совету учреждения для принятия решения о выплате данного вида материального стимулирования педагогическим работникам учреждения только по итогам финансового года. Решение управляющего совета фиксируется в протоколе заседания и доводится до сведения педагогических работников учреждения.

7.5. Право на получение премии по итогам работы за полугодие и год имеет педагогический работник, для которого работа в учреждении является основным местом работы, который своим трудом способствовал выполнению муниципального задания и имеет на 31 июня или, соответственно, на 31 декабря не менее 6 месяцев непрерывного стажа работы в учреждении.

7.6. Условием для выплаты премии конкретному педагогическому работнику является отсутствие у него не снятых дисциплинарных взысканий, полученных в течение календарного года.

7.7. Премия по итогам работы за первое полугодие выплачивается вместе с окончательной зарплатой за последний в полугодии месяц.

7.8. Премия по итогам работы за год выплачивается в декабре текущего года.

7.9. Премия по итогам работы за полугодие и год формируется из двух частей, зависящих от:

7.9.1. стажа работы педагогического работника в учреждении;

7.9.2. личного вклада педагогического работника в развитие учреждения.

7.10. Премия начисляется исходя из денежного эквивалента 1 балла, рассчитанного в соответствии с алгоритмом, изложенным в п. 7.18. настоящего раздела. Размер выплачиваемой премии определяется путем умножения денежного эквивалента 1 балла на количество баллов, установленных в соответствии со стажем и личным вкладом педагогического работника в развитие учреждения.

7.11. Количество баллов, определяющих размер премии, для каждого педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$B_p = (B_1 + B_2) K, \text{ где:}$$

B_p – количество баллов педагогического работника;

B_1 – количество баллов, зависящее от стажа работы педагогического работника в учреждении;

B_2 – количество баллов, зависящее от личного вклада педагогического работника в развитие учреждения;

K – коэффициент, зависящий от объема педагогической нагрузки.

7.12. Количество баллов, определяющих размер премии, для каждого педагогического работника СП - детский сад рассчитывается по формуле:

$$B_{пp} = B_1 + B_2, \text{ где:}$$

$B_{пp}$ – количество баллов педагогического работника;

B_1 – количество баллов, зависящее от стажа работы педагогического работника в учреждении;

B_2 – количество баллов, зависящее от личного вклада педагогического работника в развитие учреждения.

7.13. Количество баллов (**Б₁**), зависящее от стажа, устанавливаются дифференцированно в соответствии со стажем работы педагогического работника в учреждении на 31 июня и на 31 декабря текущего года в следующих размерах:

Стаж работы	Б₁ – количество баллов
От 6 месяцев до 1 года	0.25
От 1 года 3 лет	0.50
От 3 до 5 лет	0.75
От 5 до 10 лет	1.00
Более 10 лет	1.25

7.14. За месяц до конца расчетного периода, т.е. до 01 июня и до 01 декабря, служба (работник) учреждения, ответственная за кадровое делопроизводство, готовит справку по всем педагогическим работникам учреждения о стаже работы в образовательном учреждении с проставлением баллового значения, соответствующего стажу, и передает ее в бухгалтерию учреждения.

7.15. Количество баллов (**Б₂**), зависящее от личного вклада в развитие образовательного учреждения, определяется на 31 июля и на 31 декабря путем суммирования баллов по критериям представленным в таблице:

Критерий	количество баллов
Отсутствие в отчетном периоде зафиксированных надлежащим образом случаев нарушения трудовой дисциплины и/или исполнительской дисциплины	0.5
Отсутствие зафиксированных конфликтной комиссией учреждения случаев рассмотрения конфликтных ситуаций в отношении педагогического работника	0.5
Зафиксированное соответствующим распорядительным актом директора или учредителя участие педагогического работника в разработке и реализации приоритетных проектов Пермского края, Пермского муниципального района, учреждения	0.5
Отнесение должности (преподаваемой дисциплины) педагогического работника к приоритетным направлениям, в соответствии с определенным разделом стратегии (программы) развития учреждения, согласованной и утвержденной надлежащим образом	0.5

7.15.1. Количество баллов (**Б₂**), зависящее от личного вклада педагогического работника СП – детский сад в развитие образовательного учреждения, определяется на 31 июля и, соответственно, на 31 декабря путем суммирования баллов по критериям представленным в таблице:

Критерий	количество баллов
Отсутствие в отчетном периоде зафиксированных надлежащим образом случаев нарушения трудовой дисциплины и/или исполнительской дисциплины	0.5
Отсутствие зафиксированных конфликтной комиссией учреждения случаев рассмотрения конфликтных ситуаций в отношении педагогического работника	0.5
Зафиксированное соответствующим распорядительным актом заведующего или учредителя участие педагогического работника в разработке и реализации приоритетных проектов Пермского края, Пермского муниципального района, учреждения	0.5

7.16. За месяц до конца расчетного периода, т.е. до 01 июня и до 01 декабря, заместители директора учреждения по учебно-воспитательной работе и дошкольного образования готовят справку по всем педагогическим работникам учреждения о сумме набранных баллов в соответствии с критериями из п. 7.15 и 7.15.1 и направляют ее на согласование директору учреждения и председателю представительного органа работников учреждения. Согласованная директором и председателем представительного органа работников учреждения справка до 05 июня и, соответственно, до 05 декабря передается в бухгалтерию учреждения.

7.17. Коэффициент (**К**), зависящий от объема педагогической нагрузки, установленной тарификацией на текущий учебный год по всем преподаваемым педагогическим работником дисциплинам (учебным предметам), определяется дифференцировано в следующих размерах:

Суммарное количество учебных часов в неделю	К – коэффициент
От 4 до 9 часов	0.5
От 10 до 18 часов	1.0
От 19 до 27 часов	1.25
От 28 и более часов	1.50

7.18. За месяц до конца расчетного периода, т.е. до 01 июня и до 01 декабря, заместитель директора учреждения по учебно-воспитательной работе готовит и передает в бухгалтерию учреждения справку по всем педагогическим работникам учреждения с указанием педагогической нагрузки в неделю и соответствующему ей значению коэффициента **К**.

7.19. На основании предоставленных справок, указанных в пунктах 7.14., 7.16., 7.18. регламента, бухгалтерия учреждения производит расчет денежного эквивалента 1 балла по следующему алгоритму:

7.19.1. определить количество баллов, набранных каждым педагогическим работником по формуле из п. 7.11. для школы и по формуле из п. 7.12 для СП – детский сад;

7.19.2. рассчитать общую сумму баллов всех педагогических работников, умножить полученную сумму на коэффициент 1,25;

7.19.3. разделить экономию стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, сложившуюся на календарное полугодие после расчета потребности на выплату плановых надбавок за основные результаты деятельности (а по итогам года общую экономию фонда оплаты труда на конец финансового года, за исключением экономии фонда оплаты труда, сложившейся за счет незамещенных учебных часов) на полученное выше значение.

Полученное в результате деления значение и есть денежный эквивалент 1 балла.

7.20. После определения значения денежного эквивалента 1 балла бухгалтерия учреждения производит расчет премии по каждому педагогическому работнику путем умножения значения денежного эквивалента 1 балла на значение в баллах, определяющих размер премии.

7.21. При расчете значения премии также учитывается фактически отработанное время за первое или второе полугодие календарного года без учета переработки сверх установленной нормы рабочего времени (продолжительности рабочего времени).

В фактически отработанное время включается также период нахождения педагогического работника в ежегодном отпуске, в служебных командировках, на курсах повышения квалификации с отрывом от производства по направлению директора учреждения, дополнительные выходные дни, предоставляемые родителям по уходу за детьми-инвалидами и инвалидами с детства, время простоя не по вине педагогического работника.

7.22. Произведенный расчет премий педагогическим работникам до 10 июня и, соответственно, до 10 декабря бухгалтерия предоставляет директору учреждения, который в срок до 15 июня и, соответственно, до 15 декабря инициирует проведение заседания управляющего совета учреждения по утверждению премий, выплачиваемых педагогическим работникам по итогам работы за полугодие и финансовый год.

7.23. Выплата премий педагогическим работникам производится в соответствии с издаваемыми директором учреждения приказами на основании выписок из протоколов заседаний управляющего совета учреждения.

8. ПРЕМИИ В СВЯЗИ С ВСЕРОССИЙСКИМИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ПРАЗДНИКАМИ, ЛИЧНЫМИ ЮБИЛЕЙНЫМИ ДАТАМИ.

8.1. Источник премий в связи с всероссийскими и профессиональными праздниками, личными юбилейными датами – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения в рамках установленной Положением системы оплаты труда.

8.2. Всероссийскими и профессиональными праздниками считать:

8.2.1. День воспитателя и всех дошкольных работников;

8.2.2. День учителя;

8.2.3. Международный день 8 Марта;

8.2.4. День защитника Отечества 23 февраля.

8.3. Премия, установленная подпунктом 8.2.1., выплачивается всем работникам детского сада МАОУ «Юговская средняя школа» на основании соответствующего приказа директора в размере 2 000 рублей.

8.4. Премия, установленная подпунктом 8.2.2., выплачивается всем работникам школы на основании соответствующего приказа директора в размере 2 000 рублей.

8.5. Премия, установленная подпунктами 8.2.3. и 8.2.4., выплачивается всем работникам учреждения на основании соответствующего приказа директора в размере 1 000 рублей.

8.6. Личными юбилейными датами считаются: 50, 55, 60 лет со дня рождения и далее через каждые 5 лет.

8.7. Размер выплаты к личной юбилейной дате устанавливается только работникам, для которых работа в учреждении является основным местом работы, соответствующим приказом директора в размере 5 000 рублей.

8.8. Выплаты премий, предусмотренных в п. 8.4., 8.5. и 8.6., устанавливаются и выплачиваются всем работникам, а также работникам, относящимся к категории руководителей, без повышенного на 25 % размера.

9. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА.

9.1. В соответствии с условиями заключенного с работником учреждения трудового договора работнику, для которого работа в учреждении является работой по основному месту работы, могут производиться установленные настоящим разделом социальные выплаты.

9.2. К выплатам социального характера относятся выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда и связанные с предоставлением дополнительного материального обеспечения (материальная помощь), виды и размеры которых устанавливаются подпунктами пункта 9.3. настоящего регламента.

9.3. Различают следующие виды материальной помощи:

9.3.1. материальная помощь к отпуску работникам, для которых работа в учреждении является работой по основному месту работы, а также работникам, относящимся к категории руководителей, размер которой не превышает 5 000 рублей;

9.3.2. материальная помощь при длительном ухудшении состояния здоровья (более 2 месяцев) в размере не более 5 000 рублей;

9.3.3. материальная помощь при несчастных случаях и происшествиях (урон личному имуществу вследствие пожара, ограбление, кража из дома денежных средств и/или предметов первой необходимости, утрата имущества вследствие стихийного бедствия, материальный ущерб вследствие дорожно-транспортного происшествия) в размере не более 10 000 рублей;

9.3.4. смерть близких родственников (родителей, супруги (супруга), детей) в размере не более 5 000 рублей.

9.4. Материальная помощь работнику по основанию, предусмотренному подпунктом 9.3.1., выплачивается один раз в год на основании личного заявления работника к полному отпуску или части отпуска сроком не менее 28 календарных дней. Для выплаты материальной помощи директор учреждения издает соответствующий приказ.

9.5. Материальная помощь работнику по основаниям, предусмотренным в подпунктах 9.3.2., 9.3.3., 9.3.4. выплачивается на основании личного заявления, справок и иных документов полномочных органов, подтверждающих наступление основания выплаты материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи принимает директор учреждения, согласует его с управляющим советом и оформляет соответствующим приказом.