

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива МКОУ «НОШ № 1»
ЗАО п. Солнечный

(личная подпись)

« 25 » сентября 2024 г.

Е.С. Речкова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «НОШ № 1»
ЗАО п. Солнечный

(личная подпись)

« 25 » сентября 2024 г.

Е.П. Фоменко

Приказ № 213 «О» от «25» сентября 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МКОУ «НОШ № 1» ЗАО п. Солнечный

2024 год

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МКОУ «НОШ №1» ЗАТО п. Солнечный

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МКОУ «НОШ №1» ЗАТО п. Солнечный (далее – Положение), разработано в соответствии с решением Совета депутатов от 21.06.2011 № 639-д «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО п. Солнечный Красноярского края», постановлением администрации от 23.06.2011 № 219-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО п. Солнечный Красноярского края», постановлением администрации от 24.04.2020 № 212-п «О внесении изменений в постановление администрации от 23.06.2011 № 219-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО п. Солнечный Красноярского края», постановлением администрации от 31.12.2020 № 725-п «О внесении изменений в постановление администрации от 23.06.2011 № 219-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО п. Солнечный Красноярского края», постановлением администрации от 16.05.2022 № 275-п «О внесении изменений в постановление администрации от 23.06.2011 № 219-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО п. Солнечный Красноярского края», постановлением администрации от 07.02.2022 № 77-п «О внесении изменений в постановление администрации от 23.06.2011 № 219-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО п. Солнечный Красноярского края», постановлением администрации от 22.02.2023 № 96-п «О внесении изменений в постановление администрации от 23.06.2011 № 219-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО п. Солнечный Красноярского края», постановлением администрации от 16.05.2023 № 268-п «О внесении изменений в постановление администрации от 23.06.2011 № 219-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО п. Солнечный Красноярского края», постановлением администрации от 23.06.2011 № 220-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО п. Солнечный Красноярского края», постановлением администрации от 23.04.2024 № 263-п «О внесении изменений в постановление администрации от 23.06.2011 № 220-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО п. Солнечный

Красноярского края», постановлением администрации от 29.09.2014 № 450-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО п. Солнечный Красноярского края могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МКОУ «НОШ №1» ЗАТО п. Солнечный (далее – Учреждение). постановлением администрации от 25.09.2024 № 639-п «О внесении изменений в постановление администрации от 23.06.2011 № 220-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО п. Солнечный Красноярского края»,

1.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения с учетом особенностей их деятельности устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении руководителем Учреждения, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим Учреждением. Преподавательская работа в том же Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

При возложении на учителей Учреждения, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Преподавательская работа работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Оплата труда работника Учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Установление должностных окладов работников Учреждения определяется занимаемой должностью в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком Учреждения.

Штатное расписание и тарификационный список Учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания и тарификационного списка используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

1.4. Размер заработной платы работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

показателей (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;

выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Заработная плата, установленная при тарификации выплачивается независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения (далее – система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

– оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

– компенсационные выплаты;

– стимулирующие выплаты.

Система оплаты труда устанавливается с учетом:

• единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Положения об оплате труда работников Учреждения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Трудового кодекса РФ;
- мнения представительного органа работников.

Фонд оплаты труда Учреждения состоит из гарантируемой части (ФОТ_г) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}): **ФОТ = ФОТ_г + ФОТ_{ст} + ФОТ_{от}**

Гарантированная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями, в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с условиями настоящего Положения.

Стимулирование работников Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) в размерах и сроки предусмотренные законодательством Красноярского края и ЗАТО п. Солнечный.

1.6. Расходы по оплате труда работников Учреждения, включая руководителя, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет фонда оплаты труда.

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год на основании утверждаемой учредителем сметы бюджетных расходов, в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Руководитель Учреждения:

- проверяет документы об образовании и иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

2.2. Увеличение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте настоящего Положения, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.4. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

2.4.1. За наличие квалификационной категории:

- высшей квалификационной категории – в размере 25%
- первой квалификационной категории – в размере 15%
- второй квалификационной категории – в размере 10%

2.4.2. За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания – в предельном значении 35%

2.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2.4.1;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2.4.2.

2.6. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом: если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат <25%, то

$K_2 = 0\%$;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат >25%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{опт}}$$

Q - общий фонд оплаты труда педагогических работников;

Q_2 - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.2. Выплаты за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

3.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

3.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

3.6. В случаях определенных законодательством Российской Федерации Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.7. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) представлены в приложении №2 к Положению.

3.8. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Персональные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы на уровне не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае и применяемого в ЗАТО п.Солнечный.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленный настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

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

4.3. К выплатам стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.4. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами.

Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется на основании распоряжений учредителя.

Стимулирование остальных работников, включая заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

4.5. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.6. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

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

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

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с бальной оценкой в следующем порядке:

Размер выплаты конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} * B_i$$

где:

C – размер выплаты, конкретному работнику в плановом периоде (месяц, квартал, год);

$C_{1\text{балла}}$ – стоимость одного балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1\text{ балла}} = (Q_{\text{стим. раб.}} - Q_{\text{стим. рук.}}) / \sum B_i, \quad i=1$$

где:

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

$Q_{\text{стим. рук.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за в месяц в плановом периоде;

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

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

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете, состоящая из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенная согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

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

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} * N_{\text{отп}} / N_{\text{год}}$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ – фонд оплаты труда, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете Учреждения на плановый период без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ – среднее количество дней отпуска согласно графика отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения

квалификации работников Учреждения в плановом периоде согласно плана, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в плановом периоде.

4.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или за год, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.11. Сумма выплат стимулирующего характера, за исключением стимулирующих выплат руководителю, заместителям и главному бухгалтеру, определяется руководителем Учреждения отдельно по категориям работников (педагогический персонал и прочий), согласно тарификационных списков и штатного расписания.

4.12. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокий результат работы; выплаты за качество выполняемых работ, осуществляется в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), а также по достижению пенсионного возраста.

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пункту 6.2. настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с указанием конкретной суммы на основании личного заявления с учетом положений настоящего раздела.

VI. Условия оплаты труда

руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- ✓ должностной оклад;
- ✓ персональные выплаты;
- ✓ компенсационные выплаты;
- ✓ выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей учитывающих численность работников учреждений, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы.

Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается нормативным правовым актом администрации ЗАТО п. Солнечный, являющейся учредителем учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми нормативными правовыми актами администрации ЗАТО п. Солнечный.

Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается при каждом изменении тарификационного списка.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя (без учета повышающих коэффициентов).

6.4. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру, фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

6.6. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются согласно приложению №6 к настоящему Положению.

6.7. Виды и размеры персональных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется согласно приложению №7 к настоящему Положению.

6.8. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя и главного бухгалтера определяется согласно приложению №8 к настоящему Положению.

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

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

6.11. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

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

6.13. Для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера оплата труда при совмещении профессий — (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится с учетом положений раздела 8 настоящего Положения.

VII. Особенности оплаты труда педагогических работников

7.1. Месячная заработная плата учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 2 настоящего Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, для которых данное Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

7.2. Тарификация учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования производится один раз в год.

Установленная учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

VIII. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

8.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \Phi O T_y / 4,3 * Ч_y,$$

где:

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чу – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$Сп = ФОТп / 4,3 * Чп,$$

где:

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

8.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты определяется приказом руководителя Учреждения.

8.3 Выплаты стимулирующего характера.

При совмещении профессий (должностей) выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Приложением №5 к настоящему Положению.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников образовательных учреждений**

**1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
<i>Помощник воспитателя, секретарь учебной части</i>		3 849,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму)		4 053,00*
2 квалификационный уровень		4 498,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень <i>инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший воспитатель</i>	при наличии среднего профессионального образования	6 649,00
	при наличии высшего профессионального образования	7 569,00
2 квалификационный уровень <i>концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель</i>	при наличии среднего профессионального образования	6 959,00
	при наличии высшего профессионального образования	7 926,00
3 квалификационный уровень <i>воспитатель, методист, педагог- психолог</i>	при наличии среднего профессионального образования	7 623,00
	при наличии высшего профессионального образования	8 683,00
4 квалификационный уровень <i>преподаватель, преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель- дефектолог, учитель-логопед, логопед, педагог-библиотекарь</i>	при наличии среднего профессионального образования	8 341,00
	при наличии высшего профессионального образования	9 505,00

* для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 576,00 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь,	4 053,00
2 квалификационный уровень		4 276,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	оператор КИАСУО	4 498,00
2 квалификационный уровень	техник кабинета информатики	4 943,00
3 квалификационный уровень		5 431,00
4 квалификационный уровень		6 854,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		4 943,00
2 квалификационный уровень		5 431,00
3 квалификационный уровень		5 961,00
4 квалификационный уровень	бухгалтер	7 167,00

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик, дворник, сторож - вахтер, уборщик производственных помещений	3 481,00
2 квалификационный уровень		3 649,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 053,00
2 квалификационный уровень		4 943,00
3 квалификационный уровень		5 431,00
4 квалификационный уровень		6 542,00

3. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений «*»		
1 квалификационный уровень		9 888,00

2 квалификационный уровень	10 629,00
3 квалификационный уровень	11 468,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4 943,00
3 квалификационный уровень	5 431,00
4 квалификационный уровень	6 854,00
5 квалификационный уровень	7 742,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	8 367,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 993,00
2 квалификационный уровень	10 418,00
3 квалификационный уровень	11 219,00

<*> Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8 367,00
Художественный руководитель	8 565,00
Специалист по охране труда	4 943,00
Специалист по охране труда II категории	5 431,00
Специалист по охране труда I категории	5 961,00

Приложение 2

к Положению об оплате труда

МКОУ «НОШ №1» ЗАТО п. Солнечный

от «25» сентября 2024 года

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы*
Доплаты		
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников)**	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15
3.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей – инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
4.	выплата за работу в закрытых административно-территориальных образованиях	20
5.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20

* без учета повышающих коэффициентов

** при наличии классов или групп детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах

Приложение 3
к Положению об оплате труда
МКОУ «НОШ №1» ЗАТО п. Солнечный
от «25» сентября 2024 года

**Размер персональных выплат
работникам МКОУ «НОШ №1» ЗАТО п. Солнечный**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
1.	за опыт работы в занимаемой должности**:	
	<i>от 1 года до 5 лет</i>	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения***	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения***	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения***	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»***	20%
	<i>от 5 лет до 10 лет</i>	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения***	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения***	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения***	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»***	30%
	<i>свыше 10 лет</i>	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения***	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения***	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения***	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»***	40%

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке зароботной платы*
2.	за сложность, напряженность и особый режим работы: - проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): - учителям истории, биологии, географии 5% - учителям физики, химии, иностранного языка 10% - учителям математики 20% - учителям русского языка и литературы 25% - учителям начальных классов 20% - за классное руководство**** 2 700,0 рублей - за заведование элементами инфраструктуры*****: - кабинетами, лабораториями 10% - учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами 20% - денежное вознаграждение за классное руководство***** 10000,0 рублей - денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями общеобразовательных организаций***** 5000,0 рублей	
3.	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течении трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет с момента окончания учебного заведения	20%

* Без учета повышающих коэффициентов.

**Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

*** Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**** Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам образовательных учреждений (далее- образовательные учреждения)

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,00 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 № 26 "Об утверждении СанПин 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся."

***** От оклада (должностного оклада, ставки заработной платы, без учета нагрузки).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

***** Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическим работникам образовательного учреждения.

Размер выплаты педагогическим работникам за классное руководство, имеет фиксированный размер 10000,00 рублей, выплачивается за каждый класс, независимо от количества обучающихся в классе человек. Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно и исчисляется пропорционально отработанному в календарном месяце времени. При отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, производится замещение другим педагогическим работником с установлением ему соответствующей выплаты.

***** Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями общеобразовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
МКОУ «НОШ №1» ЗАТО п. Солнечный
от «25» сентября 2024 года

**Размер выплат по итогам работы
МКОУ «НОШ №1» ЗАТО п. Солнечный**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	5
		95% выделенного объема средств	10
Объем ввода ремонтных объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	5
			10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	10
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	выполнено в срок, качественно, в полном объеме	10
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Участие	10
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	10

Стимулирующие выплаты
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)
работникам учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения		Число баллов	Период, на который устанавливается выплата
1	2		3	4
1. Педагогический персонал	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Предоставление документации зам. директора по УВР и ВР	1.1. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся.	школьный уровень 1 балл муниципальный 1 балл районный 1 балл краевой 1 балл всероссийский 1 балл	январь 3-4 кл март 1-2 кл
	Фактическое участие	1.2. Обмен опытом через открытые уроки, мастер классы, педсоветы, мероприятия для педагогов и родителей.	За одно мероприятие школьный уровень 1 балл муниципальный 1 балл районный 1 балл краевой 1 балл	
	Предоставление документации зам. директора по УВР и ВР	1.3. Руководство объединениями педагогов	1 балл	
	Предоставление документации зам. директора по УВР и ВР	1.4. Организация горячего питания	1 балл	ежемесячно
		1.5. Выполнение работ, не обусловленными должностными обязанностями.	От 1 до 5 баллов	по факту
	Еженедельное предоставление документации зам. директора по УВР и ВР	1.6. Дежурство по школе	1 балл	ежемесячно
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Предоставление документации зам. директора по УВР и ВР	2.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства, наличие обобщенного опыта и его трансляция.	1 балл	
		2.2. Куратор дистанционных олимпиад (призовые места) рекомендуемые Министерством образования Красноярского края.	10 чел – 1 балл	
		2.3. Участие и достижения обучающихся в конкурсах различного уровня 1, 2, 3 места.	Школьный 1 балл районный 1 балл краевой 1 балл всероссийский 1 балл международный 2 балла	фактическое

	Еженедельное предоставление документации зам. директора по УВР и ВР	2.4. Наличие в классе ребенка с ОВЗ у классного руководителя и учителя предметника.	1 балл	ежемесячно
		2.5. Заполнение итоговых психолого-педагогических карт по итогу года.	1 балл	по факту
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	Еженедельное предоставление документации зам. директора по УВР и ВР	3.1. Сохранность контингента в группах ГПД .	1 балл	ежемесячно
		3.2. Участие в ПМПК.	2 балла	по факту
3.3. Совершенствование информационно-библиотечной системы.		1 балл	Ежемесячно	
3.4. Участие в проверке ВПР, КДР, ЦОКО, ГП.		1 балл	по плану	
2. Административно-вспомогательный персонал	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Еженедельное предоставление документации зам. директора по АХР	1.1. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО).	5	месяц
		1.2. Ведение документации учреждения. Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения.	5	месяц
		1.3. Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций.	3	месяц
		1.4. Установка новых информационных программ Создание отчетности в электронном варианте.	5	месяц
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Еженедельное предоставление документации зам. директора по АХР	2.1. Обработка и предоставление дополнительной информации	3	месяц
		2.2. Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	3	месяц
		2.3. Оперативность	2	месяц
		2.4. Осуществление дополнительных работ	1	месяц
		2.5. Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, пособиями	5	месяц
		2.6. Инициатива и творческий подход к работе	2	месяц
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	Еженедельное предоставление документации зам. директора по АХР	3.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	5	месяц
		3.2. Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	5	месяц

3. Хозяйственный персонал	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Еженедельное предоставление документации зам. директора по АХР	1.1. Участие в мероприятиях учреждения	1	месяц
		1.2. Инициатива и творческий подход к организации	1	месяц
		1.3. Благоустройство территории учреждения	3	месяц
		1.4. Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	3	месяц
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Еженедельное предоставление документации зам. директора по АХР	2.1. Осуществление дополнительных работ	3	месяц
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	Еженедельное предоставление документации зам. директора по АХР	3.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррор	3	месяц
		3.2. Обеспечение сохранности имущества и его учет	3	месяц
		3.3. Ресурсосбережение при выполнении работ	2	месяц

ПРИМЕЧАНИЕ. Покупка мебели, инвентаря, канцелярских товаров, методической литературы и методических пособий в стимулирующие выплаты не входят, а согласуются с Администрацией учреждения.

ПОРЯДОК ОТМЕНЫ И УМЕНЬШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ		БАЛЛЫ
	Размеры стимулирующих выплат могут быть изменены в зависимости от результатов работы по представлению директора Учреждения	
	Выплаты могут быть отменены или уменьшены в связи: - с невыполнением или ненадлежащим выполнением должностных и функциональных обязанностей; - с нарушением трудовой дисциплины, сроков и достоверности отчётности, подачи затребованной информации; - с изменением условий труда; - с нарушением законодательства; - с изменением фонда оплаты труда.	1-5 баллов - за замечание 50% - за выговор (или снятие всех баллов)
	Показатели, за которые стимулирующие выплаты не назначаются или снижаются: - несвоевременное заполнение классного или электронного журналов; - невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями; - нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами; - нарушение трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов; - травматизм учащихся во время образовательного процесса; - наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины и отсутствие контроля со стороны классного руководителя; - нарушения трудовой дисциплины (несвоевременное начало и окончание уроков, несвоевременное начало дежурства дежурным учителем, опоздание, несоблюдение расписания уроков и режима групп продленного дня); - невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации; - наличие претензий, жалоб родителей; - не обеспечение сохранности имущества и материальных ценностей, упущение и искажение отчетности; - нарушение норм техники безопасности (своевременное заполнение журнала инструктажа по ТБ, соблюдение норм СанПина и эстетики в классном кабинете); - совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.	1-5 баллов - за замечание 50% - за выговор (или снятие всех баллов)
ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПРИНЦИПА «ПРОЗРАЧНОСТИ» ПРИ РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ		
	Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат руководителям и работникам школы осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения и выплаты надбавок и премий.	
	Локальный акт (оценочный лист работника), основанный на решении Комиссии, доводится до сведения работника под личную роспись.	
	Решение Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения педагогического работника в письменной форме.	
	Обжалование решения Комиссии или локального акта осуществляется работником в установленном законом порядке.	

Приложение 6

к Положению об оплате труда

МКОУ «НОШ №1» ЗАТО п. Солнечный

от «25» сентября 2024 года

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей и главного бухгалтера

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Размер выплат к окладу (должностно му окладу), ставке заработной платы*
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Заместители директора по Учебно-воспитательной работе, Воспитательной работе.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное представление отчетной документации	25%
			отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития в учреждении	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях:	
			региональном	15%
			межрегиональном	25%
			всероссийском	30%
		международном	35%	
	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	25%	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы	качество обученности не ниже 70%	35%
		реализация проектной и исследовательской деятельности	охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	20%

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 50%	20%
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнение плана	20%
	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка и добросовестное исполнение возложенных на него должностных обязанностей	отсутствие выговоров, замечаний	100%	до 30%
Заместитель директора по Административно-хозяйственной работе	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм, несчастных случаев	15%
		подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное представление отчетной документации	25%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по устранению замечаний надзорных органов	своевременное выполнение планов мероприятий, согласованных с учредителем, по устранению замечаний	90-99%	5%
			100%	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения)	99% - 100%	10%
			95% - 98%	5%

Должность	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка и добросовестное исполнение возложенных на него должностных обязанностей	отсутствие выговоров, замечаний	100%	до 30%
Главный Бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний, претензий учредителя, руководителя учреждения, граждан	0	40%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Соблюдение сроков, порядка представления финансовой отчетности	соответствие нормам законодательства сданных отчетных документов	100%	40%
	Эффективность методов и способов работы по устранению замечаний надзорных органов	своевременное выполнение планов мероприятий, согласованных с учредителем, по устранению замечаний	100%	30%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения)	99% - 100%	40%
			95% - 98%	30%
		отсутствие замечаний надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	0	50%
	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка и добросовестное исполнение возложенных на него должностных обязанностей	отсутствие выговоров, замечаний	100%	до 30%

* без учета повышающих коэффициентов

Приложение 7
к Положению об оплате труда
МКОУ «НОШ №1» ЗАТО п. Солнечный
от «25» сентября 2024 года

**Размер персональных выплат руководителю, заместителям и
главному бухгалтеру МКОУ «НОШ №1» ЗАТО п. Солнечный**

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1.	Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х	30%
	свыше 3-х	60%
2	опыт работы в занимаемой должности**: <i>от 1 года до 5 лет***</i>	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения***	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук культурологи, искусствоведения***	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	20%
	<i>от 5 до 10 лет***</i>	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения***	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук культурологи, искусствоведения***	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	30%
	<i>свыше 10 лет***</i>	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения***	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук культурологи, искусствоведения***	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	40%

*без учета повышающих коэффициентов

** размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются

***производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

Приложение 8
к Положению об оплате труда
МКОУ «НОШ №1» ЗАТО п. Солнечный
от «25» сентября 2024 года

**Размер выплат по итогам работы руководителю, заместителям,
главному бухгалтеру МКОУ «НОШ №1» ЗАТО Солнечный**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы*
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	региональные	50%
		муниципальные	40%
		внутри учреждения	30%
Обеспечение условий для осуществления финансовой и хозяйственной деятельности учреждения	Отсутствие замечаний руководителя	без замечаний	30%

* без учета повышающих коэффициентов

Дата 15.09.2024 г.

[illegible]

Подпись 