

Утверждено приказом от 04.12.2023 № 691,
в редакции с изменениями и дополнениями,
утвержденными приказом от 12.04.2024 № 252,
приказом от 04.09.2024 № 503

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «КОНЗАВОДСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА ИМЕНИ В.К. БЛЮХЕРА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и материальном стимулировании труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Конзаводская средняя школа имени В.К. Блюхера» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, действующими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края; нормативными правовыми актами Пермского муниципального района; уставом и локальными нормативными актами муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Конзаводская средняя школа имени В.К. Блюхера» (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.

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 лиц, работающих в учреждении по трудовым договорам, как по основному месту работы, так и на условиях работы по совместительству.

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. Должностные оклады работникам учреждения устанавливаются исходя из утвержденных правовым актом администрации Пермского муниципального округа Пермского края 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, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Должностной оклад предполагает оплату за выполнение должностных обязанностей, предусмотренных профессионально-квалификационными требованиями к занимаемым должностям. В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматривается фиксированный размер оклада

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

1.8. Настоящее Положение распространяется на лиц, работающих в учреждении по трудовым договорам, как по основному месту работы, так и на условиях работы по совместительству.

1.9. 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.

1.10. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством и нормативными правовыми актами Пермского муниципального округа Пермского края.

1.11. Финансирование расходов на оплату труда работникам учреждения осуществляется за счет средств краевого бюджета, бюджета Пермского муниципального округа Пермского края, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, разрешенной уставом учреждения.

1.12. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы работникам несет директор учреждения совместно с директором МКУ «Центр бухгалтерского Пермского муниципального района».

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется на календарный год исходя из объемов средств субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг, средств субсидий, выделенных на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. Фонд оплаты труда определяется по принципу нормативного подушевого финансирования, исходя из нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (в части фонда оплаты труда), утвержденных локальным нормативным актом Управления образования администрации Пермского муниципального округа Пермского края, и фактической численности обучающихся на начало учебного года, определяемой на основании локального нормативного акта учреждения о зачислении (отчислении) обучающихся.

Фонд оплаты труда учреждения, формируемый за счет средств субсидий, поступающих на иные цели, определяется исходя из расчетного показателя, утвержденного в установленном порядке на одного получателя в год, и фактической численности получателей.

Фонд оплаты труда, формируемый за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда учреждения (ФОТ_{оо}) состоит из базовой и стимулирующей частей:

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}, \text{ где}$$

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда Образовательной организации (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) включает фонд базовой части заработной платы учителей, рассчитанной исходя из базовой ставки (ставки аудиторной нагрузки), фонд должностных окладов и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{к}}, \text{ где}$$

ФОТ_{до} – фонд базовой части заработной платы учителей, рассчитанной исходя из базовой ставки (ставки аудиторной нагрузки), должностных окладов учреждения;

ФОТ_к – компенсационная часть фонда оплаты труда учреждения.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТ_б) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{пед}} + \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{ахп}} + \text{ФОТ}_{\text{раб}}, \text{ где}$$

ФОТ_{пед} – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников (составляет не менее 65 % от ФОТ_б)

ФОТ_{ауп} – базовая часть фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

учреждения;

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

ФОТ_{ахп} – базовая часть фонда оплаты труда административно хозяйственного персонала;

ФОТ_{раб} – базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТ_{ст}) распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{ст.пед}} + \text{ФОТ}_{\text{ст.ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст.увп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст.ахп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст.раб}}, \text{ где}$$

ФОТ_{ст.пед} – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников (составляет не менее 70% от ФОТ_{ст});

ФОТ_{ст.ауп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда административно управленческого персонала;

ФОТ_{ст.увп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{ст.ахп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда административно хозяйственного персонала;

ФОТ_{ст.раб} – стимулирующая часть фонда оплаты труда рабочих.

2.7. Директор учреждения утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда учителей, исчисленного в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.8. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные Федеральным государственным образовательным стандартом, санитарными правилами и нормами.

2.9. Размеры базовой суммы, ставки аудиторной нагрузки для расчета заработной платы учителей, должностных окладов работников учреждения устанавливаются настоящим Положением в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами должностных окладов, утвержденными правовыми актами администрации Пермского муниципального округа Пермского края.

3. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Заработная плата учителя рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если учитель преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.2. Заработная плата учителя (далее – ЗП_у), состоит из:

$$\text{ЗП}_у = \text{БЧЗП}_у + \text{СЧЗП}_у, \text{ где}$$

БЧЗП_у – базовая часть;

СЧЗП_у – стимулирующая часть, определяемая по методике, приведенной в разделе 7 настоящего Положения.

Базовая часть заработной платы учителя (БЧЗП_у), рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧЗП}_у = ((\text{С}_{\text{ан}} \times \text{У} \times \text{Ч}_у \times \text{К}_{\text{нед}}) \times (1 + \text{А} + \text{К}_{\text{сп}} + \text{К}_{\text{стаж}} + \text{Н})) + \text{МО}, \text{ где}$$

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

$$\text{С}_{\text{ан}} = \text{С} / (\text{Ч} \times \text{К}_{\text{нед}} \times \text{С}_н), \text{ где}$$

С – базовая сумма в месяц, которая устанавливается нормативным правовым актом администрации Пермского муниципального округа Пермского края.

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 повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением;

Ч – количество часов в неделю;

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

$C_{н}$ – нормативная наполняемость класса:

в общеобразовательных организациях:

сельская местность - 15 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 учителей 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;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию учителей установленный пунктом 3.5. настоящего Положения;

$K_{сп}$ – коэффициент, учитывающий сложность предмета, установленный пунктом 3.6. настоящего Положения;

$K_{стаж}$ – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы, установленный пунктом 3.4. настоящего Положения;

Н – надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, государственные награды Российской Федерации в области образования «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» устанавливаются в следующих размерах:

Основания для установления надбавки	Размер надбавки
Ученая степень доктора наук (по профилю (направлению) работы)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю (направлению) работы)	10%
Государственные награды Российской Федерации в области образования «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации»	10%

Данная надбавка начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю (направлению) работы.

МО – доплаты, учитывающие работу по руководству методическими объединениями учреждения. Размер доплаты для руководителей методических объединений устанавливается нормативным правовым актом администрации Пермского муниципального округа Пермского края. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа.

3.3. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата учителя рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПУИО} = ((C_{ан} \times Ч \times X \times U_{сн} \times K_{нед}) \times (1 + A + K_{сп} + K_{стаж} + H)) + \text{МО}, \text{ где}$$

ЗПУИО – заработная плата учителя при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

$C_{ан}$ – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе ступеней обучения;

Ч – количество часов в неделю;

$U_{сн}$ – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса ($U_{сн} = 7,5$ – для сельских школ);

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

$K_{\text{стаж}}$ – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы, установленный пунктом 3.4. настоящего Положения;

A – коэффициент, учитывающий квалификацию учителей, установленный пунктом 3.5. настоящего Положения;

$K_{\text{сп}}$ – коэффициент, учитывающий сложность предмета, установленный пунктом 3.6. настоящего Положения;

H – надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, государственные награды Российской Федерации в области образования «Народный учитель Российской Федерации» «Заслуженный учитель Российской Федерации», определяются в размерах, предусмотренных в таблице пункта 3.2. за аналогичные надбавки. Данная надбавка начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю (направлению) работы;

MO – доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями.

3.3.1. В учреждении при средней наполняемости класса, составляющей 13 и менее обучающихся, заработная плата учителя определяется следующим образом:

$$ЗП_y = БЧЗП_y + СЧЗП_y, \text{ где}$$

$БЧЗП_y$ – базовая часть заработной платы;

$СЧЗП_{\text{п}}$ – стимулирующая часть, определяемая по методике, приведенной в разделе 7 настоящего Положения.

Базовая часть заработной платы учителя ($БЧЗП_y$), рассчитывается по формуле:

$$БЧЗП_y = ((\text{Ст.} / N_{\text{час}} \times Ч) \times (1 + A + K_{\text{сп}} + K_{\text{стаж}} + H)) + M_o, \text{ где}$$

Ст. – размер ставки аудиторной нагрузки, устанавливается нормативным правовым актом администрации Пермского муниципального округа Пермского края;

$N_{\text{час}}$ – 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/профильным изучением предметов размер ставки аудиторной нагрузки повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением.

A – коэффициент, учитывающий квалификацию учителей, установленный пунктом 3.5. настоящего Положения;

$K_{\text{сп}}$ – коэффициент, учитывающий сложность предмета, установленный пунктом 3.6. настоящего Положения;

$K_{\text{стаж}}$ – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы, установленный пунктом 3.4. настоящего Положения;

H – надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, государственные награды Российской Федерации в области образования «Народный учитель Российской Федерации» «Заслуженный учитель Российской Федерации», определяются в размерах, предусмотренных в таблице из пункта 3.2. за аналогичные надбавки. Данная надбавка начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю (направлению) работы;

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

3.4. 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	0,2	0,25	0,32	0,42
-----------------------	------	-----	------	------	------

3.5. Коэффициент квалификации учителя устанавливается в следующих размерах:

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

3.6. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый учителю:

Предметы	Размер коэффициента
Русский язык, математика	0,15
Начальные классы (русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, основы религиозных культур и светской этики), иностранный язык	0,145
Химия, физика, биология, естествознание	0,139
Литература, география	0,126
Технология, обществознание, история, экология, информатика, основы духовно-нравственной культуры народов России, вероятность и статистика	0,109
Физическая культура	0,0955
Мировая художественная культура	0,090
Основы безопасности жизнедеятельности, основы безопасности и защиты Родины	0,076
Экономика	0,063
Черчение	0,057
Предметы части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений	0,054
Музыка	0,05
Право	0,03
Изобразительное искусство	0,027
Астрономия	0,022

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности предмета:

- наличие государственных форм контроля;
- использование первоисточников при подготовке к уроку;
- сложность подготовки к уроку;
- проверка письменных работ;
- подготовка дидактических материалов;
- заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);

- проведение занятий на открытом воздухе.

3.7. 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 учреждении	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из базовой суммы, установленной нормативным правовым актом администрации Пермского муниципального округа Пермского края, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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

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

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям.

3.9. Заработная плата прочего педагогического персонала (за исключением учителей), рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{в}} = \text{Оклад}_{\text{в}} \times (1 + K_{\text{сел}} + K_{\text{овз}}) + K_{\text{к}} + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

$\text{Оклад}_{\text{в}}$ – должностной оклад педагогического работника, который определяется в соответствии с пунктом 1.6 и Приложением 3 настоящего Положения;

$K_{\text{сел}}$ – повышающий коэффициент за работу в сельской местности (1,25) – устанавливается повышенный на 25 процентов должностной оклад специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, замещающим должности в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению;

$K_{\text{овз}}$ – коэффициент, повышающий размер должностного оклада для работников, осуществляющих учебный процесс в группах компенсирующей направленности, определяемый в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению;

$K_{\text{к}}$ – выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{стим}}$ – выплаты стимулирующего характера.

3.10. Заработная плата работников из числа учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного персонала, рабочих рассчитывается по формуле:

$$ЗП = \text{Оклад} \times K_{\text{сел}} + K_{\text{к}} + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

Оклад – должностной оклад работника, который определяется руководителем муниципального учреждения в соответствии с пунктом 1.6 и Приложением 3 настоящего Положения;

$K_{\text{сел}}$ – повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах (1,25) – устанавливается повышенный на 25 процентов специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, замещающим должности в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению;

$K_{\text{к}}$ – выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{стим}}$ – выплаты стимулирующего характера.

3.11. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты определяются в соответствии с разделами 6, 7 и 8 настоящего Положения.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Оплата труда прочего педагогического персонала (за исключением учителей), учебно-вспомогательного персонала, административно-управленческого персонала и рабочих учреждения осуществляется на основе размеров должностных окладов работников, утверждаемых нормативными правовыми актами администрации Пермского муниципального округа Пермского края.

4.2. Размеры должностных окладов работников учреждения, указанных в п. 4.1. настоящего Положения, устанавливаются приказом директора учреждения в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению, 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. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

5.2. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Образовательной организации (ЗП_{рук}) рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{рук}} = \text{Оклад}_{\text{рук}} \times \text{К}_{\text{сел}} + \text{К}_{\text{к}} + \text{К}_{\text{стим}}, \text{ где}$$

Оклад_{рук} – должностной оклад директора, заместителя директора учреждения;

К_{сел} – повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах (1,25) – устанавливается работникам муниципальных учреждений, занимающим должности в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению;

К_к – выплаты компенсационного характера;

К_{стим} – выплаты стимулирующего характера.

5.3. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается Управлением образования администрации Пермского муниципального округа Пермского края в соответствии с размерами должностных окладов, утвержденными правовым актом администрации Пермского муниципального округа Пермского края.

Размер должностного оклада заместителю директора учреждения устанавливается директором учреждения в соответствии с размерами должностных окладов, утвержденными нормативным правовым актом администрации Пермского муниципального округа Пермского края.

5.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного, стимулирующего характера, иных выплат учреждения устанавливаются локальным нормативным актом Управлением образования администрации Пермского муниципального округа Пермского края.

5.5. Заместителям директора учреждения с учетом условий их труда директором устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.6. Заместителям директора учреждения с учетом условий их труда директором учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям директора учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

5.7. Выполнение преподавательской работы заместителями директора учреждения без занятия штатной должности в учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

5.8. Выполнение педагогической работы заместителями директора учреждения допускается в основное рабочее время с письменного согласия директора в объеме, не превышающем 9 (девять) учебных часов в неделю. В исключительных случаях, связанных с наличием в учреждении незаполненной вакансии на начало учебного года, по согласованию с учредителем допускается выполнение педагогической работы заместителями директора учреждения в объеме, превышающем 9 (девять) учебных часов в неделю.

5.9. Директор учреждения может осуществлять педагогическую деятельность, в том числе по совместительству в другом муниципальном учреждении, на основании локального нормативного акта Управления образования администрации Пермского муниципального округа Пермского края.

5.10. Среднемесячная заработная плата директора, заместителя директора учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности, размер которой утверждается правовым актом администрации Пермского муниципального округа Пермского края.

6. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении базовой суммы при расчете стоимости ученико-часа учителям, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

6.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

6.2.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда на рабочих местах;

6.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

6.2.3. выплаты за расширение зон обслуживания;

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

6.2.5. выплаты за работу в ночное время;

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

6.2.7. повышенная оплата за сверхурочную работу;

6.2.8. выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

6.2.9. ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета;

6.2.10. ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета;

6.2.11. иные выплаты компенсационного характера, в том числе предусмотренные нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

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

Конкретные размеры выплат компенсационного характера директору учреждения, предусмотренные настоящим разделом, устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации Пермского муниципального округа Пермского края.

6.4. Размеры компенсационных выплат учителям определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки, или в абсолютных размерах в соответствии с регламентом, изложенном в приложении 4 к настоящему Положению.

6.5. Минимальный размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств регионального бюджета при условии численности обучающихся в классе (классе-комплекте) составляет:

- 9 человек и менее – 1200,00 рубля;
- от 10 до 13 человек – 1500,00 рубля;
- 14 человек и более – 1700,00 рублей.

6.6. Размер ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета составляет 10 000,00 рублей за работу в одном классе (классе-комплекте).

6.7. Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета начисляется за фактически отработанное время вне зависимости от наполняемости детей в классе (классе-комплекте).

6.8. При условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах) размер ежемесячной выплаты составляет 20 000,00 рубля.

6.9. Работникам учреждения, осуществляющим трудовые функции в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и индивидуальное обучение на дому по состоянию здоровья (при наличии соответствующего медицинского заключения), преподавание учебных предметов на профильном/углубленном уровне в 10-11 классах, а также в связи с расположением учреждения в сельской местности, производятся выплаты, повышающие размер должностного оклада, базовой суммы, ставки аудиторной нагрузки. Перечень должностей работников, имеющих право на указанные в настоящем пункте выше выплаты и их размеры указаны в приложении 2 к настоящему Положению.

6.10. 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.

7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях поощрения профессионализма и развития компетентности работников учреждения, создания действенных механизмов мотивации, направленных на повышение качества, эффективности, результативности деятельности и непрерывное профессиональное развитие работников учреждения.

7.2. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.2.1. надбавка за интенсивность труда и расширение функционала;

7.2.2. надбавка за основные результаты деятельности;

7.2.3. 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 разного уровня, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, Пермского муниципального района, Пермского края

7.2.4. премия за общие результаты работы учреждения и индивидуальную результативность работника по итогам работы за финансовый год и/или учебный год (при наличии средств экономии фонда оплаты труда учреждения);

7.2.5. иные выплаты стимулирующего и социального характера;

7.2.6. выплаты социального характера (за счет экономии стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения в виде материальной помощи);

7.2.7. надбавка к заработной плате в размерах и случаях, установленных в соответствии с условиями статьи 23 Закона «Об образовании в Пермском крае» от 12.03.2014 № 308-ПК.

7.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (кроме директора) устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

7.4. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в соответствии с регламентом из приложения 5 настоящего Положения, а также закрепляются в коллективном договоре учреждения.

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

7.6. Критерии оценки работников учреждения разрабатываются с учетом приоритетных направлений развития системы образования, приоритетных проектов управления образования администрации Пермского муниципального округа Пермского края, программы развития учреждения.

7.7. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

7.8. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются на заседаниях комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения с участием выборного представительного органа работников, регламентируемым уставом учреждения. Директор учреждения вправе присутствовать на заседаниях комиссии с правом совещательного голоса.

7.9. Комиссия по установлению стимулирующих выплат состоит из не менее 5 человек и не более 9 человек. Делегирование кандидатов в состав комиссии по установлению стимулирующих выплат производится ежегодно общим собранием работников, на котором присутствовало не менее 50 % списочного состава работников учреждения. В состав комиссии в обязательном порядке должны быть делегированы: представители учителей (не менее 2-х человек), представитель из числа прочего педагогического персонала, представитель из числа административно-хозяйственного персонала, заместитель директора учреждения.

7.10. Состав комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения утверждаются приказом директора учреждения из числа работников, делегированных общим собранием работников учреждения. Приказом назначается председатель комиссии и ее секретарь, а также лица, замещающие председателя и/или секретаря комиссии в период их отсутствия.

7.11. Периодичность заседаний комиссии по установлению стимулирующих выплат устанавливается ее председателем по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Заседание комиссии может проводиться как в очной форме, так и с использованием средств видеоконференцсвязи и Интернет-технологий, используемых в учреждении. Председатель комиссии и/или ее секретарь уведомляет членов комиссии о дате, времени и форме проведения заседания не позднее чем за одни сутки до ее проведения.

7.12. Решение комиссии по установлению стимулирующих выплат оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

7.13. Решение комиссии по установлению стимулирующих выплат считается правомочным если на нем присутствовало не менее 2/3 ее численного состава. Свое решение комиссия принимает путем открытого голосования абсолютным большинством голосов. Члены комиссии могут голосовать только «за» или «против» принимаемого решения. В случае равенства голосов членов комиссии, проголосовавших «за» и «против» принимаемого решения, решающим считается голос председателя комиссии (лица его замещающего на заседании)

7.14. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказами директора учреждения.

8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. 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).

8.2. Оплата за оказание платных услуг (работ) устанавливается работникам за фактически выполненные работы, оказанные услуги на основании табелей учета рабочего времени, подписанных актов приема-сдачи выполненных услуг (работ), а также на основании приказов директора учреждения.

8.3. В пределах фонда оплаты труда директору учреждения производятся выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи директору учреждения устанавливаются нормативным правовым актом администрации Пермского муниципального округа Пермского края, а также разделом 6 Приложения 5 к настоящему Положению.

8.4. Заработная плата работникам учреждения выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

8.4.1. до 23 числа месяца, за который начисляется заработная плата, - выплата аванса в размере до 50% от ежемесячного размера заработной платы труда;

8.4.2. до 8 числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата, - выплата окончательного расчета по итогам работы за отчетный месяц.

8.5. 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.

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

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

8.8. 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.

8.9. 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.

8.10. Заработная плата перечисляется на счет в кредитной организации, 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 № 197-ФЗ.
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 272-ФЗ.
3. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ.
4. Закон Пермского края «Об образовании в Пермском крае» от 12.03.2014 № 308-ПК.
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
6. Приказ 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».
7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
8. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
9. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
10. 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»».
11. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке системы нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях».
12. Постановление администрации Пермского муниципального округа Пермского края от 28.11.2023 № СЭД-2023-299-01-01-05.С940 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Пермского муниципального округа Пермского края».
13. Постановление администрации Пермского муниципального округа Пермского края от 01.08.2023 № СЭД-2023-299-01-05.С-603 «Об утверждении размера окладов работников рабочих профессий автономных муниципальных учреждений Пермского муниципального округа Пермского края, подведомственных управлению образования администрации Пермского муниципального округа Пермского края».
14. Постановление администрации Пермского муниципального округа Пермского края от 19.07.2023 № СЭД-2023-299-01-01-05.С-555 «О размерах окладов работников образовательных организаций Пермского муниципального округа Пермского края».

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

Основания для повышения должностных окладов/установления надбавок	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов, базовой суммы, ставки аудиторной нагрузки
1. Образовательные организации (группы, классы) для обучающихся/воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; индивидуальное обучение на дому по состоянию здоровья (при наличии соответствующего медицинского заключения)	Увеличение должностного оклада	Педагогические работники	20
2. Образовательные организации, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	Увеличение должностного оклада, базовой суммы	1. Руководящие работники: - директор; - заместитель директора. 2. Специалисты: - учитель; - преподаватель; - учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед; - тьютор; - преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); - методист; - социальный педагог; - педагог-психолог; - педагог-организатор; - педагог-библиотекарь; - педагог дополнительного образования; - старший вожатый; - советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими	25

		<p>общественными объединениями;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья; - документовед; - инженер; - механик; - программист; - специалист по кадрам; - специалист в сфере закупок 	
3. Преподавание учебных предметов на профильном/углубленном уровне в 10-11 классах	Увеличение 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 – старший вожатый			
	До 3 лет	8 767,06	9 534,41	10 508,86
	От 3 до 8	9 205,35	10 010,98	11 036,51
	От 8 до 14	9 735,82	10 637,92	11 673,34
	От 14 до 20	10 345,72	11 354,22	12 403,82
	Более 20	11 033,66	12 091,78	13 183,94
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.	
	первая		14 393,80	
	высшая		15 610,77	
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня – педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог			
	До 3 лет	9 534,41	10 508,86	11 653,47
	От 3 до 8	10 010,98	11 036,51	12 225,10
	От 8 до 14	10 637,92	11 673,34	12 890,31
	От 14 до 20	11 354,22	12 403,82	13 620,79
	Более 20	12 100,29	13 183,94	14 393,80
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.	
	первая		15 610,77	

	высшая		16 796,57
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня – методист, педагог-психолог		
	До 3 лет	10 508,86	11 653,47
	От 3 до 8	11 036,51	12 225,10
	От 8 до 14	11 673,34	12 890,31
	От 14 до 20	12 403,82	13 620,79
	Более 20	13 183,94	14 393,80
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.	
	первая	16 796,57	
	высшая	18 104,30	
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня – преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), педагог-библиотекарь, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		
	До 3 лет	11 504,55	12 677,56
	От 3 до 8	11 810,93	13 080,37
	От 8 до 14	12 249,20	13 532,86
	От 14 до 20	12 752,74	14 013,67
	Более 20	13 295,97	14 522,88
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.	
	первая	16 968,18	
	высшая	18 260,34	

РАЗМЕРЫ

должностных окладов административно-хозяйственного персонала учреждения

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1.1	Первый квалификационный	Делопроизводитель, секретарь	7107,45

	уровень		
2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2.1	Первый квалификационный уровень	Лаборант	7107,45
2.2	Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7107,45
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	8192,32
		От 3 лет	9069,14
		От 5 лет	9511,24
3.2	Специалист в сфере закупок	До 3 лет	8192,32
3.3	Инженер	До 3 лет	8192,32
	Второй квалификационный уровень		
3.4.	Специалист в сфере закупок	От 3 до 6 лет	9511,24
3.5.	Инженер	От 3 до 6 лет	9511,24
	Третий квалификационный уровень		
3.6.	Специалист в сфере закупок	От 6 до 9 лет	11508,24
3.7.	Инженер	От 6 до 9 лет	11508,24
	Четвертый квалификационный уровень		
3.8.	Специалист в сфере закупок	Более 9 лет	13208,01
3.9.	Инженер	Более 9 лет	13208,01

**РАЗМЕРЫ
должностных окладов работников рабочих профессий учреждения**

Наименование профессий рабочих	Размер оклада, (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС: гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территории	6 467,26
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2-го квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС: рабочий по	6 898,11

комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений (уборка санузлов)	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС: слесарь (при наличии профессионального образования и квалификационного разряда), электрик (при наличии профессионального образования и квалификационного разряда)	9 156,61
<i>4 квалификационный уровень</i>	
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 10-го квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС: водитель автобуса (занятый перевозкой обучающихся), электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (профессии рабочих, выполняющий важные, особо важные и ответственные работы)	13 334,98

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, устанавливает работникам компенсационные доплаты, 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 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 (трудовую функцию) по другой профессии (должности), а также при расширении работнику зоны обслуживания, увеличении объема работы, или исполнении работником 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.

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

2.3. 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. Размеры доплат устанавливаются не менее значений, указанных в таблице ниже, а также в подпунктах пункта 2.6 настоящего регламента.

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ

№ п/п	Категория работников, должность	Основание доплаты	Инициатор доплаты / Форма учета (документ)	Размер доплаты
2.3.1.	Учителя	Ведение групповых коррекционно-развивающих	Заместитель директора по УВР / Журнал учета	150 р. за 1 урок

		занятий для обучающихся по АООП ЗПР	коррекционных занятий	
2.3.2.	Учителя	Ведение дополнительных индивидуальных и групповых занятий по подготовке к ГИА в 9, 10 и 11 классах	Заместитель директора по УВР / Журнал учета дополнительных занятий по подготовке к ГИА	250 р. за 1 урок
2.3.4.	Учителя	Ведение занятий за пропущенные (замещенные) занятия, для исполнения учебной программы	Заместитель директора по УВР / Журнал учета проведенных пропущенных (замещенных) занятий	200 р. за 1 урок
2.3.5.	Учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей)	Вакансия по должности	Заместитель директора по УВР / служебная записка	В размере должностного оклада по вакансии (за фактически отработанное время)
2.3.6.	Административно-хозяйственный персонал и работники рабочих профессий	Вакансия по должности	Заведующий хозяйством / служебная записка	Не более размера оплаты труда отсутствующего работника с учетом оклада по занимаемой должности и устанавливаемой по должности надбавки за интенсивность труда и расширение функционала (за фактически отработанное время)
2.3.7.	Педагогические работники, в том числе учителя	Заведование учебными аудиториями (помещениями) повышенной опасности (мастерские, физика, химия, информатика, спортивный зал, библиотечно-	Заместитель директора по УВР / служебная записка	1 000 р. в месяц за одну учебную аудиторию

		информационный центр)		
2.3.8.	Педагогические работники, в том числе учителя	Заведование учебными аудиториями, не отнесенными к кабинетам повышенной опасности	Заместитель директора по УВР / служебная записка	500 р. в месяц за одну учебную аудиторию
2.3.9.	Заместители директора по УВР и ВР, педагогические работники (в том числе учителя)	Выполнение функций наставника над молодым специалистом в течение первого года работы молодого специалиста; наставника, сопровождающего вновь поступившего на работу в Учреждение педагогического работника в течение одного полугодия	Заместитель директора по УВР / приказ по учреждению о закреплении наставника и утверждении программы наставничества	1 500 р. в месяц
2.3.10.	Заместители директора, административно-хозяйственный персонал, педагогические работники (в том числе учителя)	Выполнение функций секретаря коллегиальных органов управления учреждением (педагогический совет, управляющий совет, наблюдательный совет, общее собрание работников), оформление протоколов совещаний, заседаний комиссий	Работник учреждения, выполняющий функцию / подготовленные и подписанные протоколы	200 р. за один протокол с периодичностью 1 раз в квартал
2.3.11.	Классный руководитель	Обеспечение размещения сведений в ЕИС «Профилактика детского и семейного	Заместитель директора по ВР / служебная записка	500 р. в месяц

		неблагополучия «Траектория» и своевременное обновление		
2.3.12.1.	Работники рабочих профессий	Выполнение функции сопровождающего во время организованных перевозок обучающихся до места занятий и обратно автобусом Учреждения, обеспечение безопасности детей на маршруте движения	Работник, выполняющий функционал выпускающего на линию механика / табель учета рабочего времени	25 000 р. в месяц (за фактически отработанное время)
2.3.12.2.	Административно-хозяйственный персонал, педагогические работники (в том числе учителя)	Выполнение функции сопровождающего во время организованных перевозок обучающихся до места занятий и обратно автобусом Учреждения, обеспечение безопасности детей на маршруте движения	Работник, выполняющий функционал выпускающего на линию механика / табель учета выполненных рейсов за прошедший месяц	150 р. за один рейс
2.3.13.	Гардеробщик	Выполнение функции контроля режима учебных занятий, подача звонков на урок и с урока	Заведующий хозяйством / табель учета рабочего времени	3 000 р. в месяц (за фактически отработанное время)
2.3.14.	Педагогические работники (в том числе учителя), заместители директора во УВР и ВР	Участие в очном окружном мероприятии по плану работы, письму или приказу управления образования, проводимом вне территории населенных пунктов Горный, Ферма, Фролы, с проездом к месту участия и обратно	Заместитель директора по УВР / план работы управления образования, список участников заседания ПМО	250 р. за один выезд

		на личном или общественном транспорте		
2.3.15.	Педагогические работники (в том числе учителя), заместители директора по ВР и УВР	Выезд и сопровождение обучающихся для участия в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах, тренировочных сборах, заседаниях ПМПК, обследованиях на личном транспорте работника (за пределы населенных пунктов Горный, Ферма, Фролы)	Заместитель директора по ВР или по УВР / приказ по учреждению на выезд	500 р. за один выезд с пробегом менее 100 км; 1 000 р. за один выезд с пробегом более 100 км
2.3.16.	Педагогические работники (в том числе учителя), заместители директора по ВР и УВР	Выезд и сопровождение обучающихся для участия в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах, тренировочных сборах, заседаниях ПМПК, обследованиях на общественном транспорте (за пределы населенных пунктов Горный, Ферма, Фролы)	Заместитель директора по ВР или по УВР / приказ по учреждению на выезд	200 р. за сопровождающего и каждого участника выезда
2.3.17.1.	Педагогические работники (в том числе учителя), административно-хозяйственный персонал	Осуществление контроля пропускного режима, контроля соблюдения требований к внешнему виду и одежде обучающихся, обеспечение безопасного прохода обучающихся в здание учреждения и соблюдения	Заместители директора по УВР, заведующий хозяйством / график дежурства, справка по итогам дежурства за месяц	250 р. за одно дежурство в одну смену по итогам за месяц

		требований санитарных норм и правил		
2.3.17.2.	Педагогические работники (в том числе учителя), административно-хозяйственный персонал	Исполнение обязанностей дежурного администратора, установленных соответствующим локальным нормативным актом Учреждения	Директор, заместитель директора по УВР / график, утвержденный приказом, справка по итогам дежурства за четверть	500 р. за одно дежурство по утвержденному графику по итогам за месяц
2.3.18.	Классные руководители	Выполнение дополнительного функционала, связанного со сопровождением обучающихся группы риска и социально-опасного положения	Заместитель директора по ВР / сведения о постановке на учет ГР и СОП	200 руб. в месяц за одного обучающегося
2.3.19.	Административно-хозяйственный персонал, педагогические работники (в том числе учителя)	Выполнение функционала выпускающего автобусы на линию механика, ответственного за безопасность дорожного движения, исполнение требований порядка перевозки обучающихся	Директор / приказ о возложении обязанностей (наличие удостоверения)	15 000 р. в месяц
2.3.20.	Работники рабочих профессий	Механизированная уборка территории от снега, очистка кровли здания от снега и наледи, механизированный покос травы и кронирование кустарников на территории учреждения	Заведующий хозяйством, директор / служебная записка	5 000 р. в месяц (в зависимости от сезона)
2.3.21.	Административно-хозяйственный персонал, педагогические работники (в том числе учителя)	Выполнение функции сопровождающего во время подвоза обучающихся для участия в	Заместитель директора по УВР / служебная записка, приказ	200 р. за один выезд в будний день; 400 р. за один выезд в выходной день

		программах дополнительного образования, мероприятиях по плану работы, письмам и приказам управления образования, автобусом Учреждения, обеспечение безопасности детей на маршруте движения		
2.3.22.	Педагогические работники	Заведование учебными лабораториями повышенной опасности (химия, биология, физика), выполнение работ по подготовке лабораторного оборудования, лабораторных практикумов и экспериментов, обеспечение безопасных условий проведения лабораторных занятий с обучающимися	Заместитель директора по УВР / служебная записка, приказ	3 000 р. в месяц
2.3.23.	Педагогические работники (в том числе учителя)	Ведение программы курса внеурочной деятельности	Заместитель директора по УВР / служебная записка, приказ	Рассчитывается для каждого педагогического работника согласно методики расчета, изложенной ниже
	<p>Методика расчета доплаты педагогическому работнику за ведение программ курсов внеурочной деятельности ($D_{внеур}$):</p> $D_{внеур} = D_{общ} + D_{спец}, \text{ где}$ $D_{общ} = C_{ан} * 4,345 * C_n * Ч$ $D_{спец} = K_{сум} * D_{общ}, \text{ где}$ $K_{сум} = 0,054 + K_{стаж} + A$			
2.3.24	Уборщик служебных помещений	Расширение зоны обслуживания (дополнительные площади)	Заведующий хозяйством (служебная записка)	Рассчитывается для каждого работника согласно

		убираемых помещений), устанавливаемое на определенный срок		методики расчета, изложенной ниже:
	<p>За норму площади на 1 ставку заработной платы уборщика служебных помещений принимается площадь в размере не менее 1 000 м², размер доплаты рассчитывается по формуле:</p> $Д = (О + Н) * К,$ <p>где Д – размер доплаты за месяц, О – оклад по должности в соответствии со схемой должностных окладов из Приложения 3, Н – размер надбавки в соответствии с п. 3.4.16. из раздела 3 Приложения 5, К – дополнительная площадь убираемых помещений деленная на 1 000 м²</p>			
2.3.25.	Уборщик служебных помещений	Расширение зоны обслуживания (дополнительные площади убираемых помещений), единовременное	Заведующий хозяйством (служебная записка)	Рассчитывается для каждого работника согласно методики расчета, изложенной ниже:
	<p>За норму площади на 1 ставку заработной платы уборщика служебных помещений принимается площадь в размере не менее 1 000 м², размер доплаты рассчитывается по формуле:</p> $Д = (О + Н) * К / РД * С,$ <p>где Д – размер доплаты за месяц, О – оклад по должности в соответствии со схемой должностных окладов из Приложения 3, Н – размер надбавки в соответствии с п. 3.4.16. из раздела 3 Приложения 5, К – дополнительная площадь убираемых помещений, деленная на 1 000 м², РД – количество рабочих дней в месяце, С – количество фактически отработанных смен</p>			
2.3.26.	Все категории работников	Доставка документации учреждения и предоставление ее в организации, находящиеся вне территории населенных пунктов Горный, Ферма, Фролы, с проездом к месту доставки и обратно на общественном транспорте	Запросы сторонних организаций / исполнение поручений и предписаний	250 р. за один выезд
2.3.27.	Все категории работников	Доставка документации учреждения и предоставление ее в организации, находящиеся вне территории	Запросы сторонних организаций / исполнение поручений и предписаний	500 р. за один выезд с пробегом менее 100 км; 1 000 р. за один выезд с пробегом более 100 км

		населенных пунктов Горный, Ферма, Фролы, с проездом к месту доставки и обратно на личном транспорте		
2.3.28.	Инженер, электрик	Обеспечение технического сопровождения подготовки и проведения общешкольных, поселенческих, муниципальных мероприятий в актовом зале учреждения (выполнение функций звукооператора, светооператора, видеооператора)	Работник учреждения, отвечающий за проведение мероприятия / служебная записка на имя директора	500 р. за одну репетицию; 2 000 р. за одно мероприятие; 3 000 р. за одно мероприятие, проводимое в выходной (праздничный) день
2.3.29.	Педагогические работники (в том числе учителя)	Исполнение требований статей 133 и 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, региональных соглашений Пермского края, муниципальных соглашений и «дорожных карт» Пермского муниципального округа Пермского края (Пермского муниципального района)	Информация МКУ ЦБУ Пермского муниципального округа / служебная записка	Размер устанавливается в результате индивидуального расчета для каждого педагогического работника
2.3.40.	Специалист по кадрам, специалист в сфере закупок	Обработка авансовых отчетов, передача информации и ее обработка в информационной системе в соответствии с регламентом	Специалист по кадрам, специалист в сфере закупок / служебная записка	250 р. за каждый отчет, по которому работнику учреждения выплачены (возвращены) средства

2.3.41.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За проведение промежуточной аттестации для обучающегося в форме семейного обучения	Специалист по кадрам / служебная записка, приказ	Рассчитывается для каждого педагогического работника согласно методики расчета, изложенной ниже
<p>Методика расчета доплаты педагогическому работнику за проведение промежуточной аттестации для обучающегося в форме семейного обучения ($D_{\text{сем.}}$):</p> $D_{\text{сем.}} = C : N : n,$ <p>где</p> <p>C – сумма, выделяемая на учебный год для проведения промежуточной аттестации для обучающегося в форме семейного обучения;</p> <p>N – количество аттестационных периодов в соответствии с договором, заключенным между учреждением и родителями (законными представителями) обучающегося (4 или 2);</p> <p>n – количество учебных дисциплин в аттестационном периоде</p>				
2.3.42.	Педагогические работники	Выполнение функционала координатора детского общественного объединения на территории Пермского муниципального округа	Постановление администрации Пермского муниципального округа / Письмо управления образования администрации Пермского муниципального округа	3 000 р. в месяц
2.3.43.	Педагогические работники, учителя (Классные руководители)	За подготовку документов обучающихся к ПМПК (с обязательным заключением, проведенной работой с родителями)	Заместители директора по УВР / служебная записка	500 р. за 1 обучающегося
2.3.44.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За обеспечение качественного выполнения учебных проектов обучающимися 10-х классов	Заместители директора по УВР / служебная записка	500 р. за один проект
2.3.45.	Педагогические работники (в том числе учителя), инженер	За участие в тренировочных мероприятиях ГИА	Заместители директора по УВР / служебная записка	200 р. за одно мероприятие
2.3.46.	Специалист в сфере закупок, специалист по кадрам	Подготовка Актов приемки товаров, работ, услуг (ф.0510452) по Приказу Минфина России от 28.06.2022	Специалист в сфере закупок, специалист по кадрам / служебная записка	250 р. за каждый акт занесенный в информационную систему и подписанный поставщиком

		№ 100н, подписание поставщиком товара, работы, услуги, передача информации и ее обработка в информационной системе в соответствии с регламентом		товара, работы, услуги
--	--	---	--	------------------------

2.4. При исчислении сумм оплаты труда на доплату, указанную в п. 2.3. настоящего регламента, начисляется уральский коэффициент.

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

2.6. При установлении доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, директор руководствуется следующими нормами:

2.6.1. за исполнение обязанностей по должностям и трудовым функциям, относящимся к категории руководителей, – 50% от должностного оклада замещающего работника;

2.6.2. за исполнение обязанностей по должностям и трудовым функциям, не относящимся к категориям учителей, не относящимся к категории административно-хозяйственного персонала, не относящимся к категории рабочих профессий, – 100% от должностного оклада замещаемого работника, за фактически отработанное время;

2.6.3. за исполнение обязанностей по должностям и трудовым функциям, относящимся к категории административно-хозяйственного персонала и рабочих профессий, – в размере не более оплаты труда отсутствующего работника с учетом оклада по занимаемой должности и устанавливаемой по должности надбавки за интенсивность труда и расширение функционала, за фактически отработанное время;

2.6.4. за исполнение обязанностей учителя – 100 % от стоимости одного часа учебной нагрузки в соответствии с тарификацией на текущий учебный год замещающего работника.

2.7. 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 три рабочих дня.

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

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

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

2.9. Директор учреждения осуществляет меры по проведению требуемых в соответствии с Федеральным Законом от 28.12.2013 № 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.

2.10. Доплаты, указанные в подпунктах п. 2.8. настоящего регламента устанавливаются работникам, которые не менее 50 процентов рабочего времени заняты на рабочих местах, прошедших специальную оценку условий труда с выявлением на этих рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов.

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.

2.11.1. Оплата сверхурочных работ производится в рамках, установленных действующим Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.11.2. 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 настоящим Положением.

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 Трудовым Кодексом Российской Федерации ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

2.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации, 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. 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 № 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 непосредственного руководителя работника, после согласования с специалистом учреждения, ведущим кадровое делопроизводство.

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

3.4. Сведения (докладные или служебные записки) о необходимости установления работникам доплат непосредственные руководители работников представляют уполномоченному специалисту учреждения до 25 числа текущего месяца.

3.5. Уполномоченный специалист учреждения предоставляет поступившие сведения директору учреждения или лицу, исполняющему обязанности директора, для визирования и установления (отказа в установлении) доплат. После этого уполномоченный специалист

учреждения готовит проекты приказов об установлении доплат работникам учреждения, которые директор или лицо, исполняющее обязанности директора, подписывает не позже 30 числа текущего месяца.

3.6. 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 Российской Федерации.

3.7. Работник учреждения или непосредственный руководитель работника ходатайствует перед директором или лицом, исполняющим обязанности директора, о производственной необходимости привлечения к работе сверхурочно, в выходные, нерабочие праздничные дни, с приложением первичных документов (если таковые имеются), требующих сверхурочной работы или работы в выходные, праздничные дни. Ходатайство (заявление, служебная или докладная записка) визируется директором или лицом, исполняющим обязанности директора, и передается уполномоченному специалисту учреждения не позднее, чем за день до наступления производственной необходимости.

3.8. На основании ходатайства, завизированного директором или лицом, исполняющим обязанности директора, уполномоченный специалист учреждения обеспечивает подготовку проекта приказа о привлечении к работе сверхурочно, в выходные, нерабочие праздничные дни. Подготовленный проект приказа подписывается директором или лицом, исполняющим обязанности директора, в течение одного рабочего дня.

3.9. Основанием для организации, осуществляющей функции бухгалтерии учреждения, начисления и выплаты доплат по п.п. 1.2.1-1.2.3 настоящего регламента служат:

3.9.1. Приказ о привлечении к работе, утвержденный директором учреждения или уполномоченным им лицом.

3.9.2. Письменное согласие работника.

3.9.3. Табель учета рабочего времени.

3.10. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждается приказом директора учреждением или лица, исполняющего обязанности директора, 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 и расширение функционала;

2.1.2. 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 разного уровня, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, Пермского муниципального района, Пермского края;

2.1.3. иные выплаты стимулирующего характера;

2.1.4. выплаты социального характера;

2.1.5. надбавка за основные результаты деятельности;

2.1.6. премия за общие результаты работы учреждения и индивидуальную результативность работника по итогам работы за финансовый год (при наличии средств экономии фонда оплаты труда учреждения).

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

3. Надбавка за интенсивность труда и расширение функционала

3.1. Надбавка за интенсивность труда и расширение функционала устанавливается для работников 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 настоящим Положением.

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

3.4. Размер надбавки определяется по следующим основаниям и в следующих размерах:

№ п/п	Категория работников, должность	Основание для установления надбавки	Размер надбавки
3.4.1.	Заместители директора по УВР и ВР	Обеспечение административного контроля за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка и за соблюдение правил для обучающихся учреждения в соответствии с утверждённым графиком дежурства, в том числе обеспечение дежурства на дому в выходные и праздничные дни (по отдельным приказам учреждения)	5 000 р. в месяц
3.4.2.	Заместители директора по УВР и ВР	Обеспечение точности и своевременности подготовки, направления и размещения отчетной информации, качественная подготовка в срок документов по запросам вышестоящих органов управления образованием, иных юридических и физических лиц	5 000 р. в месяц
3.4.3.	Учителя	Обеспечение качественного освоения обучающимися 10-11 классов образовательных программ профилизации и индивидуализации	500 р. в час (по тарификации на текущий учебный год)
3.4.4.	Классные руководители	Обеспечение проведения адаптационных мероприятий и наблюдение за обучающимися 1, 5, 10 классов, своевременное выявление и разрешение проблемных ситуаций, помощь родителям обучающихся в вопросах обучения и воспитания	500 р. в месяц
3.4.5.	Классные руководители	Обеспечение условий успешности выпускников 4, 9 и 11 классов, проведение дополнительной работы с педагогическими работниками, работающими с классом, родителями обучающихся	500 р. в месяц
3.4.6.	Классные руководители в СКК	Обеспечение дополнительного сопровождения образовательной деятельности обучающихся по АООП с ОВЗ	3 000 р. в месяц
3.4.7.	Классные руководители	Обеспечение исполнения правил внутреннего распорядка обучающимися 1-4 классов и обучающимися по АООП с ОВЗ во время перемен, при приеме пищи в	500 р. в месяц

		столовой, в гардеробах и при входе и выходе из учреждения ¹	
3.4.8.	Педагогический работник (в том числе учителя), заместитель директора по ВР	<p>Сопровождение официального сайта учреждения, своевременное (не реже 1 раза в неделю) обновление информации на официальном сайте учреждения</p> <p>Открытие, обеспечение работы официальных страниц и групп учреждения в социальной сети ВКонтакте, сопровождение, ежедневное обновление информации</p> <p>Организация и обеспечение деятельности средства массовой информации учреждения (газета, радио, телевидение, интернет-канал, интернет-издание). Формирование временной творческой группы обучающихся, обеспечивающей регулярность выхода СМИ в соответствии с медиа-планом, утвержденным директором учреждения</p>	<p>3 000 р. в месяц</p> <p>5 000 р. в месяц</p> <p>8 000 р. в месяц</p>
3.4.9.	Старший вожатый, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь	Создание временных объединений обучающихся для участия в фестивалях, конкурсах, соревнованиях, проектах, акциях, выставках; сопровождение деятельности временных объединений, обеспечение их участия в указанных мероприятиях	5 000 р. в месяц
3.4.10.	Социальный педагог, педагог-психолог	Особый режим работы, связанный с обеспечением вовлечения в образовательную деятельность сложного контингента обучающихся, взаимодействие с их родителями. Обеспечение проведения акций, рейдов, иных мероприятий, связанных выявлением и предупреждением детского и семейного неблагополучия. Ведение электронных ресурсов и баз учета, связанных с сопровождаемым контингентом обучающихся	5 000 р. в месяц на 1 ставку
3.4.11.	Инженер	Обеспечение бесперебойной работы и безошибочного формирования данных и ведения мониторинга деятельности учреждения посредством специализированных информационных систем, в том числе порталов в глобальной сети Интернет	7 000 р. в месяц

¹ При фиксации случая травматизма обучающегося надбавка снимается с месяца следующего за месяцем получения травмы обучающимся

3.4.12.	Инженер	Сопровождение и обеспечение работоспособности СКУД и систем видеонаблюдения, обеспечение своевременной выдачи карт (ключей) доступа в учреждение и их учета	5 000 р. в месяц
3.4.13.	Специалист по кадрам	Обеспечение учета и контроля исполнения входящей и исходящей корреспонденции, сопровождение ведения и учета распорядительной документации учреждения, обеспечение исполнения антикоррупционных мероприятий в учреждении	5 000 р. в месяц
3.4.14.	Специалист в сфере закупок, специалист по кадрам	Обеспечение и координация исполнения соглашения между учреждением и МКУ «ЦБУ Пермского района», своевременная и качественная подготовка первичных документов и отчетных документов, связанных с взаимодействием по соглашению	20 000 р. в месяц
3.4.15.	Заведующий хозяйством	Обеспечение текущего и перспективного планирования хозяйственной деятельности учреждения, координация работы персонала, отнесенного к категории рабочих профессий. Осуществление руководство хозяйственной деятельностью учреждения. Осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения. Организация контроля за рациональным расходом материалов и финансовых средств учреждения. Принятие мер по своевременному заключению необходимых договоров, контролю за своевременным и полным выполнением договорных обязательств. Руководство работами по благоустройству, озеленению и уборке территории учреждения. Руководство деятельностью по обеспечению комплексной безопасности учреждения, включая противопожарную безопасность, антитеррористическую защищенность, санитарно-гигиеническое благополучие, взаимодействие с органами и организациями, осуществляющими надзорную деятельность	25 000 р. в месяц
3.4.16.	Административно-хозяйственный персонал учреждения, работники рабочих профессий учреждения	Особый режим работы, связанный с реализацией программы развития учреждения «Медиаполис»	13 300 р. в месяц (из расчета на 1 ставку)

3.4.17.	Водитель автобуса (занятый перевозкой обучающихся)	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийного соблюдения графика подвоза обучающихся, в том числе на мероприятия, соблюдением требований санитарного законодательства Российской Федерации, регламентов технического обслуживания транспортного средства	10 000 р. в месяц
3.4.18.	Утратил силу		
3.4.19.	Заместитель директора по УВР	Разработка и контроль исполнения графика организованных перевозок обучающихся к месту учебы и обратно	5 000 р. в месяц
3.4.20.	Утратил силу		
3.4.21.	Утратил силу		
3.4.22.	Специалист по кадрам	Обеспечение учета движения обучающихся (прием, отчисление, перевод), подготовка проектов приказов по движению обучающихся, организация ведения личных дел обучающихся, ведение книг учета обучающихся, подготовка и выдача справок обучающимся, заполнение и корректировка информации в ЕИС «Контингент»	15 000 р. в месяц
3.4.23.	Учителя	Учителям-предметникам, отнесенным к категориям остродефицитных специальностей, определенных приказом директора учреждения на текущий учебный год (по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения), работающим в учреждении как по основному месту работы, так и по совместительству с объемом педагогической нагрузки не менее 18 недельных часов: 1 категория востребованности 2 категория востребованности 3 категория востребованности	15 000 р. в месяц 10 000 р. в месяц 5 000 р. в месяц
3.4.24.	Специалист по кадрам	Документарное сопровождение деятельности и ведение учета (в том числе с использованием ЕИС УФХД ПК) оказания услуг по присмотру и уходу в группах продленного дня, палатных (в том числе образовательных) услуг. Взаимодействие с МКУ «ЦБУ Пермского района» по вопросам своевременной подготовки и предоставления квитанций на оплату, документов сверки по оплате услуг потребителями	5 000 р. в месяц

3.4.25.	Секретарь комиссии по распределению стимулирующих выплат	Документарное сопровождение деятельности комиссии, своевременный сбор ходатайств, подготовка протоколов, выполнение расчетов в соответствии с действующей редакцией Положения	1 500 р. в месяц
3.4.26.	Инженер	Выполнение функционала оператора оборудования издательского центра учреждения, включая предпечатную подготовку, распечатывание требуемого количества экземпляров печатной продукции, степлирование или брошюрование (при необходимости), контроль и обеспечение работоспособности оборудования, его техническое своевременное и регулярное техническое обслуживание, своевременный заказ расходных материалов, их замена	5 000 р. в месяц
3.4.27.	Учителя	Особый режим, связанный с реализацией программы развития учреждения «Медиаполис»	Рассчитывается для каждого педагогического работника согласно методики расчета, изложенной ниже
	<p>Методика расчета доплаты педагогическому работнику за особый режим, связанный с реализацией программы развития учреждения «Медиаполис», ($H_{\text{пр}}$):</p> $H_{\text{пр}} = C * K,$ <p>где $H_{\text{пр}}$ – надбавка за реализацию программы развития «Медиаполис»; C – Базовая часть заработной платы учителей, по текущей тарификации; K – коэффициент, утверждаемый приказом директора учреждения на этап реализации программы развития</p>		
3.4.28.	Старший вожатый, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог, учитель-логопед педагог-библиотекарь, тьютор, советник директора по	Особый режим работы, связанный с реализацией программы развития учреждения «Медиаполис»	8 900 р. в месяц (из расчета на 1 ставку)

	воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		
3.4.29.	Социальный педагог	Особый режим работы, связанный с организацией работы, деятельностью и документальным сопровождением школьной службы примирения (ШСП)	5 000 р. в месяц
3.4.30.	Учителя, работающие с детьми, обучающимися по домашней форме обучения или по индивидуальному учебному плану	Особый режим работы, связанный с обеспечением дополнительного сопровождения образовательной деятельности обучающихся - по ООП НООО, ООП ООО, ООП СОО - по АООП с ОВЗ (сложного контингента)	По тарификации на текущий учебный год: 200 р. за час 500 р. за час

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 и расширение функционала устанавливается работнику соответствующим приказом директора учреждения фиксированной суммой на период текущего учебного года или текущего календарного года, а для вновь принятых работников – с даты заключения трудового договора до конца текущего учебного года или текущего календарного года.

3.7. Общий размер надбавки за интенсивность труда и расширение функционала работнику может быть уменьшен до 100 % по следующим основаниям:

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

3.7.2. ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, зафиксированное в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации;

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

3.8. Уменьшение размера надбавки за интенсивность труда и расширение функционала 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.

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

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 разного уровня, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, Пермского муниципального района, Пермского края

4.1. 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 организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, Пермского муниципального района.

4.2. Источник единовременной премии – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Единовременная премия выплачивается вместе с окончательной зарплатой за месяц, в случае наступления причины (причин) установления премии в соответствии с подпунктами п. 4.4. настоящего регламента.

4.4. Единовременная премия выплачивается по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, на основании приказа директора учреждения по следующим основаниям:

№ п/п	Категория работников, должность	Основание для установления единовременной премии	Размер премии (в рублях)
4.4.1.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За подготовку индивидуального участника олимпиады муниципального этапа ВСОШ: победитель призер участник (при условии занимаемого места выше среднего от количества участников)	5 000 3 000 1 000
4.4.2.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За подготовку индивидуального участника олимпиады регионального этапа ВСОШ: победитель призер участник (при условии занимаемого места выше среднего от количества участников)	10 000 7 000 3 000
4.4.3.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За подготовку индивидуального участника олимпиады федерального этапа ВСОШ: победитель призер участник (при условии занимаемого места выше среднего от количества участников)	30 000 20 000 5 000
4.4.4.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За подготовку команд и индивидуальных участников к спортивным соревнованиям / творческим конкурсам муниципального уровня: команда – победитель команда – призер победитель или призер личного первенства / конкурса (не более, чем за 2 человека в одних соревнованиях / конкурсе, включая их этапы)	2 000 1 500 1 000
4.4.5.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За подготовку команд и индивидуальных участников к спортивным соревнованиям / творческим конкурсам регионального уровня: команда – победитель команда – призер победитель или призер личного первенства / конкурса (не более, чем за 2 человека в одних соревнованиях / конкурсе, включая их этапы)	3 000 2 000 1 500
4.4.6.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За подготовку команд и индивидуальных участников к спортивным соревнованиям / творческим конкурсам федерального уровня:	

№ п/п	Категория работников, должность	Основание для установления единовременной премии	Размер премии (в рублях)
		команда – победитель команда – призер победитель или призер личного первенства / конкурса (не более, чем за 2 человека в одних соревнованиях / конкурсе, включая их этапы)	5 000 4 000 2 000
4.4.7.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За подготовку и результативность команды и/или индивидуальных участников очных интеллектуальных мероприятий (турниры, конкурсы, конференции, фестивали и иные мероприятия в соответствии с планами работы учреждения, управления образования Пермского района, министерства образования и науки Пермского края, районных и краевых учреждений дополнительного образования) муниципального уровня: подготовка и участие призовое место	1 000 3 000
4.4.8.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За подготовку и результативность команды и/или индивидуальных участников очных интеллектуальных мероприятий (турниры, конкурсы, конференции, фестивали и иные мероприятия в соответствии с планами работы учреждения, управления образования Пермского района, министерства образования и науки Пермского края, районных и краевых учреждений дополнительного образования) регионального уровня: подготовка и участие призовое место	2 000 4 000
4.4.9.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За подготовку и результативность команды и/или индивидуальных участников очных интеллектуальных мероприятий (турниры, конкурсы, конференции, фестивали и иные мероприятия в соответствии с планами работы учреждения, управления образования Пермского района, министерства образования и науки Пермского края, районных и краевых учреждений дополнительного образования) федерального уровня: подготовка и участие призовое место	3 000 7 000
4.4.10.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За подготовку и результативность команды учреждения и/или индивидуальных участников заочных (дистанционных) интеллектуальных мероприятий (турниров, конкурсов, конференций, фестивалей, акций), отнесенных к числу «рейтинговых», влияющих на положительный имидж учреждения, а также на оценку квалификации педагогических работников, в соответствии с перечнем,	

№ п/п	Категория работников, должность	Основание для установления единовременной премии	Размер премии (в рублях)
		утвержденным приказом по учреждению на текущий учебный год, муниципального уровня: подготовка и участие призовое место (1-5 место)	500 2 000
4.4.11.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За подготовку и результативность команды учреждения и/или индивидуальных участников заочных (дистанционных) интеллектуальных мероприятий (турниров, конкурсов, конференций, фестивалей, акций), отнесенных к числу «рейтинговых», влияющих на положительный имидж учреждения, а также на оценку квалификации педагогических работников, в соответствии с перечнем, утвержденным приказом по учреждению на текущий учебный год, регионального уровня: подготовка и участие призовое место (1-5 место)	1 500 3 000
4.4.12.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За подготовку и результативность команды учреждения и/или индивидуальных участников заочных (дистанционных) интеллектуальных мероприятий (турниров, конкурсов, конференций, фестивалей, акций), отнесенных к числу «рейтинговых», влияющих на положительный имидж учреждения, а также на оценку квалификации педагогических работников, в соответствии с перечнем, утвержденным приказом по учреждению на текущий учебный год, федерального уровня: подготовка и участие призовое место (1-5 место)	2 000 5 000
4.4.13.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За подготовку и результативное участие обучающихся учреждения в конкурсах исследовательских работ и проектов, научно-практических конференциях на уровне учреждения: победитель призер участник	1 500 1 000 500
4.4.14.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За подготовку и результативное участие обучающихся учреждения в конкурсах исследовательских работ и проектов, научно-практических конференциях на муниципальном уровне: победитель призер участник	5 000 2 000 1 000
4.4.15.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За подготовку и результативное участие обучающихся учреждения в конкурсах исследовательских работ и проектов, научно-	

№ п/п	Категория работников, должность	Основание для установления единовременной премии	Размер премии (в рублях)
		практических конференциях на региональном уровне: победитель призер участник	7 000 5 000 2 000
4.4.16.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За подготовку и результативное участие обучающихся учреждения в конкурсах исследовательских работ и проектов, научно-практических конференциях на федеральном уровне: победитель призер участник	10 000 7 000 5 000
4.4.17-1.	Заместители директора, педагогические работники (в том числе учителя)	За участие и результативность работников учреждения в методической и научно-исследовательской работе, проводимой с использованием информационно-телекоммуникационной сети Интернет и иных заочных формах и/или турах (мастер-классы, открытые уроки, участие в научно-практических, методических и иных конференциях, рейтинговых профессиональных и методических конкурсах, публикация в профессиональных периодических изданиях), по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, на муниципальном уровне: победитель призер участник	3 000 2 000 1 000
4.4.17-2.	Заместители директора, педагогические работники (в том числе учителя)	За участие и результативность работников учреждения в методической и научно-исследовательской работе, проводимых в очной форме (мастер-классы, открытые уроки, участие в научно-практических, методических и иных конференциях, рейтинговых профессиональных и методических конкурсах, публикация в профессиональных периодических изданиях), по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, на муниципальном уровне: победитель призер участник	7 000 5 000 2 000
4.4.18-1.	Заместители директора, педагогические работники (в том числе учителя)	За участие и результативность работников учреждения в методической и научно-исследовательской работе, проводимой с использованием информационно-телекоммуникационной сети Интернет и иных заочных формах и/или турах (мастер-классы,	

№ п/п	Категория работников, должность	Основание для установления единовременной премии	Размер премии (в рублях)
		открытые уроки, участие в научно-практических, методических и иных конференциях, рейтинговых профессиональных и методических конкурсах, публикация в профессиональных периодических изданиях), по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, на региональном уровне: победитель призер участник	5 000 2 500 1 500
4.4.18-2.	Заместители директора, педагогические работники (в том числе учителя)	За участие и результативность работников учреждения в методической и научно-исследовательской работе, проводимых в очной форме (мастер-классы, открытые уроки, участие в научно-практических, методических и иных конференциях, рейтинговых профессиональных и методических конкурсах, публикация в профессиональных периодических изданиях), по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, на региональном уровне: победитель призер участник	10 000 7 000 3 000
4.4.19.	Заместители директора, педагогические работники (в том числе учителя)	За участие и результативность работников учреждения в методической и научно-исследовательской работе (мастер-классы, открытые уроки, участие в научно-практических, методических и иных конференциях, рейтинговых профессиональных и методических конкурсах, публикация в профессиональных периодических изданиях), по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, на федеральном уровне: победитель призер участник	20 000 10 000 5 000
4.4.20.	Педагогические работники (в том числе учителя)	Основному учителю за результативность обучающихся класса (параллели) в ЕГЭ по русскому языку (по данным органа, уполномоченного в проведении мониторинга, и по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности): - 100% сдали и средний результат выше среднего районного на 3-5 баллов (за класс)	10 000 15 000

№ п/п	Категория работников, должность	Основание для установления единовременной премии	Размер премии (в рублях)
		<ul style="list-style-type: none"> - 100% сдали и средний результат выше среднего районного более чем 5 баллов (за класс) - 100% сдали и средний результат наивысший в Пермском муниципальном районе - индивидуальный результат на 15 баллов (и более) выше среднего районного показателя (за каждого обучающегося) - индивидуальный результат 100 баллов (за каждого обучающегося) 	<p>20 000</p> <p>10 000</p> <p>30 000</p>
4.4.21.	Педагогические работники (в том числе учителя)	<p>Основному учителю за результативность обучающихся класса (параллели) в ЕГЭ по математике базового уровня (по данным органа, уполномоченного в проведении мониторинга, и по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% сдали и средний результат выше среднего по Пермскому муниципальному району (за класс) - 100% сдали и средний результат наивысший в Пермском муниципальном районе (за класс) 	<p>5 000</p> <p>10 000</p>
4.4.22.	Педагогические работники (в том числе учителя)	<p>Основному учителю за результативность обучающихся класса (параллели) в ЕГЭ по предметам по выбору и математике профильного уровня (по данным органа, уполномоченного в проведении мониторинга, и по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% сдали и индивидуальный средний результат выше среднего районного до 5 баллов (за каждого обучающегося) - 100% сдали и средний индивидуальный результат выше среднего районного более чем 5 баллов (за каждого обучающегося) - 100% сдали и средний результат наивысший в Пермском муниципальном районе (за группу обучающихся, выбравших предмет для сдачи ЕГЭ) - индивидуальный результат на 15 баллов (и более) выше среднего районного показателя (за каждого обучающегося) - индивидуальный результат 100 баллов (за каждого обучающегося) 	<p>2 000</p> <p>3 000</p> <p>3 000</p> <p>10 000</p> <p>30 000</p>
4.4.23.	Педагогические работники (в том числе учителя)	Основному учителю за результативность обучающихся класса (параллели) в ОГЭ по русскому языку и математике (по данным органа, уполномоченного в проведении мониторинга, и по письменному ходатайству	

№ п/п	Категория работников, должность	Основание для установления единовременной премии	Размер премии (в рублях)
		заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности): - 100% сдали и средний результат выше среднего районного на 3-5 баллов (за класс) - 100% сдали и средний результат выше среднего районного более чем 5 баллов (за класс) - 100% сдали и средний результат наивысший в Пермском муниципальном районе - индивидуальный результат на 15 баллов (и более) выше среднего районного показателя (за каждого обучающегося) - индивидуальный результат 100 баллов (за каждого обучающегося)	10 000 15 000 20 000 10 000 30 000
4.4.24.	Педагогические работники (в том числе учителя)	Основному учителю за результативность обучающихся класса (параллели) в ОГЭ по предметам по выбору (по данным органа, уполномоченного в проведении мониторинга, и по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности): - 100% сдали и средний индивидуальный результат среднего выше районного на 3-5 баллов (за каждого обучающегося) - 100% сдали и средний индивидуальный результат выше районного более чем 5 баллов (за каждого обучающегося) - 100% сдали и средний результат наивысший в Пермском муниципальном районе (за группу обучающихся, выбравших предмет для сдачи ОГЭ) - индивидуальный результат на 15 баллов (и более) выше среднего районного показателя (за каждого обучающегося) - индивидуальный результат составляет максимально возможный балл (за каждого обучающегося)	2 000 3 000 20 000 10 000 30 000
4.4.25.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За результативность обучающихся класса, участвующих во внешнем мониторинге основному учителю, по данным органа, уполномоченного в проведении мониторинга, и по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности: - средний балл выше среднего районного (за класс, группу выполнявших)	3 000
4.4.26.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За результативность обучающихся класса, участвующих в ВПР по учебным предметам основному учителю, по данным органа, уполномоченного в проведении мониторинга, и	

№ п/п	Категория работников, должность	Основание для установления единовременной премии	Размер премии (в рублях)
		по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности: - средний балл класса выше средних районных показателей (за класс)	3 000
4.4.27.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За высокий уровень подготовки выпускника (медалисты, аттестаты особого образца основной школы) учителям-предметникам 9 и 11 классов, первым учителям, классным руководителям (по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности)	1 000 за одного обучающегося
4.4.28.	Заместители директора, педагогические работники (в том числе учителя)	За организацию и успешное (без происшествий и нарушений) проведение отдыха и оздоровления детей, проводимого в формах ЛДП и ЛДО, выполнение функционала начальника лагеря (по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности): - в период летних каникул - в иные периоды учебного года	3 000 1 500
4.4.29.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За эффективное участие (без происшествий и нарушений) проведение отдыха и оздоровления детей, проводимого в формах ЛДП и ЛДО (по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности): - в период летних каникул - в иные периоды учебного года	1 500 1 000
4.4.30.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За успешное (без происшествий и нарушений) проведение туристического похода, туристического сплава с отражением в персонифицированном учете в рамках оздоровительной кампании руководителю похода, сплава (по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности)	2 500 за 1 поход и/или сплав
4.4.31.	Классные руководители (в том числе учителя)	За успешную(без происшествий и нарушений) организацию и проведение поездки обучающихся внутри и за пределами Пермского края с отражением в персонифицированном учете в рамках оздоровительной кампании (по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности)	1 000 за один выезд

№ п/п	Категория работников, должность	Основание для установления единовременной премии	Размер премии (в рублях)
4.4.32.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За инновационный режим работы (апробация и реализация инноваций на практике) – введение дифференциации, профильное обучение, нелинейное расписание, новый УМК (по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности)	2 000
4.4.33.	Все категории работников учреждения	За успешное участие в составе команды учреждения в мероприятиях, организуемых в поселении, районе, крае (интеллектуальные игры, спортивные соревнования, туристический слет педагогических работников, акции, новогодний марафон) по письменному ходатайству директора, заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности: - поселенческий уровень - муниципальный уровень - краевой уровень	1 000 1 500 3 000
4.4.34-1.	Все категории работников учреждения	За участие в сформированной соответствующим приказом директора учреждения временной рабочей (творческой) группе, обеспечившей реализацию приоритетных направлений деятельности учреждения, выполняющей работы по исполнению поручения, связанного с развитием учреждения, разработкой и/или реализацией приоритетного проекта (выполнение работы), при наличии результата работы группы на школьном уровне: - руководителю рабочей группы - членам рабочей группы	3 000 1 500
4.4.34-2.	Все категории работников учреждения	За участие в сформированной соответствующим приказом директора учреждения временной рабочей (творческой) группе, обеспечившей реализацию приоритетных направлений деятельности учреждения, выполняющей работы по исполнению поручения, связанного с развитием учреждения, разработкой и/или реализацией приоритетного проекта (выполнение работы), при наличии результата работы группы на муниципальном уровне: - руководителю рабочей группы - членам рабочей группы	5 000 3 000
4.4.35.	Все категории работников учреждения	За участие в сформированной соответствующим приказом директора учреждения временной рабочей (творческой) группе, обеспечившей реализацию приоритетных направлений деятельности	

№ п/п	Категория работников, должность	Основание для установления единовременной премии	Размер премии (в рублях)
		учреждения, выполняющей работы по исполнению поручения, связанного с развитием учреждения, разработкой и/или реализацией приоритетного проекта (выполнение работы), при наличии результата работы группы на краевом уровне: - руководителю рабочей группы - членам рабочей группы	7 000 5 000
4.4.36.	Заместители директора, административно-хозяйственные работники	За особый режим работы, связанный с подготовкой и предоставлением необходимой документации и информации при проведении проверок вышестоящими организациями и надзорными органами (по письменному ходатайству директора и/или заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности): - школьный и/или муниципальный уровень - краевой и/или федеральный уровень	10 000 15 000
4.4.37.	Инженер, работники, отнесенные к категории рабочих	За оперативное выполнение срочных технических работ, связанных с содержанием и обслуживанием имущества учреждения, (по письменному ходатайству директора)	3 000
4.4.38.	Инженер, работники, отнесенные к категории рабочих	За своевременное и качественное устранение технических неполадок, оперативное выполнение аварийных работ (по письменному ходатайству директора)	5 000
4.4.39.	Административно-хозяйственные работники	За подготовку документации, выполнение сметных расчетов для проведения отдыха и оздоровления детей, проводимого в формах, установленных приказами управления образования администрации Пермского района (по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности): - в период летних каникул - в иные периоды учебного года	2 000 1 500
4.4.40.	Педагогические работники (в том числе учителя)	За победу, призовые места и участие в ежегодном школьном конкурсе профессионального мастерства «Открытый урок»: диплом 1-й степени диплом 2-й степени диплом 3-й степени участие в конкурсе	30 000 20 000 10 000 3 000
4.4.41.	Административно-хозяйственные работники,	За своевременную и качественную подготовку отчетной документации, размещение мониторинговой информации в информационных системах («Монитор»,	500 за 1 отчет

№ п/п	Категория работников, должность	Основание для установления единовременной премии	Размер премии (в рублях)
	педагогические работники	BUS.GOV.RU, «Работа в России», ЕГИССО, электронный бюджет, ОО-1, ОО-2, 1-ДО) по поручению директора и/или заместителей директора учреждения (на основании ходатайства уполномоченного работника)	
4.4.42.	Административно-хозяйственные работники	За качественную и своевременную подготовку и сдачу документов в муниципальный архив и / или краевой архив (по письменному ходатайству директора учреждения)	2 000
4.4.43.	Заместители директора, педагогические работники (в том числе учителя)	За эффективное участие в экспертной деятельности на школьном и муниципальном уровне (конкурсы учебно-исследовательских работ, творческие конкурсы, спортивные соревнования, профессиональные конкурсы, участие в аттестации на соответствие занимаемой должности), по письменному ходатайству заместителя директора	1 000

5. Иные выплаты стимулирующего характера

5.1. Источник иных выплат стимулирующего характера – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения в рамках установленной Положением системы оплаты труда. Иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в следующих видах:

5.1.1. единовременная премия в связи с личными юбилейными датами;

5.1.2. единовременная премия юбилярам педагогического труда;

5.1.3. единовременная премия в случаях награждения работника учреждения за системный вклад в обучение и воспитание обучающихся.

5.2. Личными юбилейными датами считаются: 50, 55, 60 лет со дня рождения и далее через каждые 5 лет. Размер единовременной премии к личной юбилейной дате устанавливается только работникам, для которых работа в учреждении является основным местом работы, соответствующим приказом директора в размере 5 000 руб. Основанием для издания приказа о выплате единовременной премии к личной юбилейной дате является служебная записка специалиста по кадрам учреждения, согласованная председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

5.3. Премия юбилярам педагогического труда по стажу устанавливается приказом директора в случаях и в размерах, указанных в подпункте 5.3.1 настоящего раздела, работникам, для которых работа в учреждении является основным местом работы:

5.3.1. за педагогический стаж 5 лет – 1000руб., 10 лет – 2000руб., 15 лет – 3000руб., 20лет – 4000руб., 25лет и более – 5000руб.

5.3.2. премия юбилярам педагогического труда по стажу выплачивается единовременно к Дню Учителя;

5.3.3. основанием для издания приказа о выплате единовременной премии является служебная записка специалиста по кадрам учреждения, согласованная председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

5.4. Единовременная премия награжденному работнику учреждения выплачивается на основании приказа директора учреждения в следующих случаях и размерах:

5.4.1. награждение Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации – 10 000 рублей;

5.4.2. награждение благодарственным письмом или грамотой Министерства образования и науки Пермского края – 5 000 рублей;

5.4.3. награждение благодарственным письмом или грамотой администрации Пермского муниципального района или управления образования администрации Пермского муниципального района – 3 000 рублей;

5.4.4. награждение благодарственным письмом или грамотой администрации Двуреченского сельского поселения – 1 000 рублей;

5.4.5. присвоение звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или «Почетный наставник» – 10 000 рублей;

5.4.6. присвоение звания «Заслуженный учитель» или «Народный учитель» – 15 000 рублей;

5.4.7. основанием для издания приказа о выплате единовременной премии является служебная записка специалиста по кадрам учреждения, согласованная председателем первичной профсоюзной организации учреждения, с приложением копии наградного документа.

6. Социальные выплаты

6.1. В соответствии с условиями заключенного с работником учреждения трудового договора работнику, в том числе директору учреждения, могут производиться установленные настоящим разделом социальные выплаты.

6.2. 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 6.3. настоящего регламента.

6.3. Различают следующие виды материальной помощи:

6.3.1. материальная помощь при длительном ухудшении состояния здоровья (более двух месяцев) в размере 20 000 рублей;

6.3.2. 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 10 000 рублей;

6.3.3. материальная помощь при смерти близких родственников (родителей, супруги (супруга), детей) в размере 15 000 рублей;

6.3.4. материальная помощь при собственной свадьбе работника в размере 10 000 рублей;

6.3.5. материальная помощь при рождении собственного ребенка в размере 10 000 рублей.

6.3.6. материальная помощь при мобилизации работника и/или близкого родственника работника (супруг, ребенок) в размере 10 000 рублей.

6.4. Материальная помощь работнику выплачивается на основании личного заявления, с приложением справок и иных документов полномочных органов, подтверждающих наступление основания выплаты материальной помощи (в том числе документов, подтверждающих близкое родство). Решение об оказании материальной помощи принимает директор учреждения, по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации учреждения, и оформляет соответствующим приказом.

7. Надбавка за основные результаты деятельности

7.1. Надбавка за основные результаты деятельности устанавливается для административно-управленческого персонала; учителей; прочего педагогического персонала; учебно-вспомогательного персонала и рабочих учреждения. Надбавка учитывает при расчете оценку коллективных достижений учреждения, оцениваемых по результатам внешнего мониторинга деятельности учреждения учредителем в лице управления образования администрации Пермского муниципального района, Министерства образования и науки Пермского края, районными и краевыми органами надзора и контроля над деятельностью учреждения. Также надбавка за основные результаты деятельности может учитывать при расчете индивидуальные достижения результативности в деятельности, установленные настоящим разделом регламента. Надбавка устанавливается приказом директора учреждения на основании соответствующего протокола комиссии по установлению стимулирующих выплат на учебный

год, учебное полугодие, календарное полугодие или на календарный год, в зависимости от категории работников учреждения и нормами, установленными ниже настоящим регламентом.

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

7.3. Периодичность выплат – ежемесячная, начисление и выплата производится вместе с окончательной зарплатой за месяц.

7.4. Работнику, проработавшему неполный месяц, ежемесячная надбавка за основные результаты деятельности выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

7.5. Показатели коллективных достижений учреждения для административно-управленческого персонала и советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями закрепляются за конкретными работниками данной категории персонала ежегодным приказом директора учреждения на основании приказов управления образования администрации Пермского муниципального района, определяющих показатели рейтинга образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Пермского муниципального района, а также показатели эффективности деятельности по итогам работы за финансовый год и показатели результативности и эффективности деятельности руководителей организаций, подведомственных управлению образования администрации Пермского муниципального района.

7.6. На основании исполнения показателей коллективных достижений учреждения, закрепленных за работником учреждения, отнесенным к категории административно-управленческого персонала, и советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, работнику устанавливается надбавка за основные результаты деятельности. Сроки, на которые работнику учреждения, отнесенному к категории административно-управленческого персонала, и советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается надбавка за основные результаты деятельности определяются приказом директора учреждения. Сроками назначения надбавки за основные результаты деятельности работникам, отнесенным к категории административно-управленческого персонала, и советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями могут быть: календарное полугодие, календарный год, учебный год.

7.7. В соответствии с приказом директора учреждения, указанным в п. 7.5. настоящего регламента, после подведения итогов управлением образования по показателям рейтинга образовательных учреждений и оценки эффективности руководителей организаций, подведомственных управлению образования, в сроки, установленные приказами управления образования, директор учреждения направляет ходатайство в комиссию по установлению стимулирующих выплат о назначении надбавок за основные результаты деятельности административно-хозяйственному персоналу учреждения и советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. В своем ходатайстве директор учреждения в табличной форме указывает: должность, фамилию, имя и отчество работника; наименование исполненного показателя коллективных достижений учреждения, закрепленного за работником; срок, на который по исполненному показателю устанавливается надбавка за основные результаты деятельности.

7.8. За выполнение каждого показателя коллективных достижений учреждения для административно-управленческого персонала, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, закрепленного приказом директора учреждения за конкретным работником, комиссией по установлению стимулирующих выплат работнику, отнесенному к категории административно-управленческого персонала, устанавливается надбавка за основные результаты деятельности в размере 2 000 рублей на срок, указанный в ходатайстве директора учреждения.

7.9. Комиссия по установлению стимулирующих выплат рассматривает поступившее ходатайство директора учреждения в срок не позднее трех рабочих дней с даты поступления такого ходатайства на своем заседании.

7.10. Комиссия по установлению стимулирующих выплат учреждения своим протоколом в соответствии с условием из п. 7.8. настоящего регламента утверждает суммарное значение фактического размера надбавки за основные результаты деятельности и срок, на который она устанавливается, для каждого работника, отнесенного к категории административно-управленческого персонала, и советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

7.11. Специалист по кадрам учреждения не позднее следующего рабочего после подписания протокола заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат готовит и направляет в МКУ «ЦБУ Пермского муниципального района» служебную записку о подготовке проекта приказа директора учреждения об установлении надбавок за основные результаты работы работникам учреждения, отнесенным к категории административно-хозяйственного персонала, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями с приложением копии протокола комиссии по установлению стимулирующих выплат.

7.12. Уполномоченный работник МКУ «ЦБУ Пермского муниципального района» в установленные регламентом деятельности сроки готовит и направляет на подпись директору учреждения проект приказа об установлении надбавок за основные результаты деятельности работникам учреждения, отнесенным к категории административно-управленческого персонала, и советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

7.13. Общий размер надбавки за основные результаты деятельности работнику, отнесенному к категории административно-управленческого персонала, и советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями может быть уменьшен до 100 % по следующим основаниям:

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

7.13.2. ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, зафиксированное в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации;

7.13.3. нарушение правил внутреннего трудового распорядка и/или трудовой дисциплины, зафиксированное в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.14. Уменьшение размера надбавки за основные результаты деятельности конкретному работнику, отнесенному к категории административно-управленческого персонала, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями 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.

7.15. Вновь трудоустроенному в учреждение работнику, отнесенному к категории административно-управленческого персонала, и советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями приказом директора учреждения, по согласованию с комиссией по установлению стимулирующих выплат учреждения, устанавливается ежемесячная надбавка за основные результаты деятельности, вычисляемая как произведение количества показателей коллективных достижений учреждения, закрепленных за работником соответствующим приказом директора учреждения, умноженным на 1 000 рублей. Данная надбавка устанавливается работнику на период, указанный в приказе директора учреждения, который не может превышать срок очередного подведения итогов управления образования Пермского муниципального района по определению рейтинга образовательных учреждений и показателей эффективности деятельности руководителей организаций,

подведомственных управлению образования администрации Пермского муниципального района.

7.16. Показателями коллективных достижений учреждения для учителей, являются результаты учреждения по исполнению Плана мероприятий, направленных на достижение индивидуального показателя по активности просмотра учениками и родителями электронных дневников в системе ЭПОС, утвержденного приказом управления образования администрации пермского муниципального района от 11.04.2022 № 411, далее – План по ЭПОС.

7.17. Учет исполнения Плана по ЭПОС в учреждении осуществляет заместитель директора по УВР, который осуществляет контроль исполнения учреждением Плана по ЭПОС каждым учителем, выполняющим функцию классного руководителя. Учет ведется по показателям активности просмотра учениками и родителями электронных дневников в системе ЭПОС. Учет производится заместителем директора по УВР по итогам на следующие даты: с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 30 июня.

7.18. Надбавка за основные результаты деятельности учителям, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается по итогам работы за каждый период, указанный в п. 7.17. настоящего регламента в размерах и по основаниям (показателям), перечисленным в таблице ниже:

№ п/п	Основание, наименование показателя	Значение показателя	Размер надбавки
7.18.1.	Средняя доля активности входа учащихся класса в электронный дневник в отчетном периоде еженедельно не менее:	90 %	1 000 р.
7.18.2.	Средняя доля активности входа учащихся класса в электронный дневник в отчетном периоде ежедневно не менее:	80 %	1 000 р.
7.18.3.	Средняя доля учащихся класса, у которых родители входили хоть раз в электронный дневник в отчетном периоде не менее:	90 %	1 000 р.
7.18.4.	Средняя доля учащихся класса, у которых родители входили в электронный дневник в отчетном периоде еженедельно не менее:	100 %	1 000 р.
7.18.5.	Общая доля просмотренных электронных дневников (родители, ученики класса) за период формирования отчета (отчетного периода) не менее:	95 %	1 000 р.
7.18.6.	Общая доля просмотренных электронных дневников еженедельно (родители, ученики класса) не менее:	95 %	1 000 р.
7.18.7.	Общая доля обучающихся, зарегистрированных в ЭПОС	100 %	1 000 р.
7.18.8.	Доля обучающихся, для которых в ЭПОС созданы записи о родителях (законных представителях)	100 %	1 000 р.

7.19. По окончании периода, указанного в п. 7.17. настоящего регламента, заместителем директора по УВР в комиссию по установлению стимулирующих выплат направляется ходатайство об установлении надбавки за основные результаты деятельности по каждому учителю, выполняющему функции классного руководителя, с указанием количества выполненных показателей, перечисленных в п. 7.18. настоящего регламента.

7.20. Если учителем выполняются функции классного руководителя в нескольких классах, надбавка за основные результаты деятельности такому учителю устанавливается отдельно за каждый класс, в котором учитель выполняет функцию классного руководителя.

7.21. Комиссия по установлению стимулирующих выплат рассматривает поступившее ходатайство заместителя директора по УВР в срок не позднее трех рабочих дней с даты поступления такого ходатайства на своем заседании.

7.22. Комиссия по установлению стимулирующих выплат учреждения своим протоколом в соответствии с условиями из подпунктов п. 7.18. настоящего регламента утверждает суммарное

значение фактического размера надбавки за основные результаты деятельности и срок, на который она устанавливается, для каждого учителя, выполняющего функции классного руководителя.

7.23. Специалист по кадрам учреждения не позднее следующего рабочего после подписания протокола заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат готовит и направляет в МКУ «ЦБУ Пермского муниципального района» служебную записку о подготовке проекта приказа директора учреждения об установлении надбавок за основные результаты работы учителям, выполняющим функции классного руководителя, с приложением копии протокола комиссии по установлению стимулирующих выплат.

7.24. Уполномоченный работник МКУ «ЦБУ Пермского муниципального района» в установленные регламентом деятельности сроки готовит и направляет на подпись директору учреждения проект приказа об установлении надбавок за основные результаты деятельности учителям, выполняющим функции классного руководителя.

7.25. Показателями коллективных достижений учреждения для работников, обеспечивающих перевозку обучающихся к месту учебы и обратно, а также пропаганду и обеспечение соблюдения правил дорожного движения, являются показатели, указанные в таблице из п. 7.26 настоящего регламента. В соответствии с этими показателями указанным выше работникам устанавливаются надбавки за основные результаты деятельности и сроки, на которые они установлены. Надбавки за основные результаты деятельности работникам учреждения, обеспечивающим перевозку обучающихся к месту учебы и обратно, а также пропаганду и обеспечение соблюдения правил дорожного движения, устанавливаются на календарное полугодие, следующее за отчетным полугодием, в котором ведется контроль и учет исполнения показателей результативности коллективных достижений учреждения, отнесенных пунктом 7.26. настоящего регламента к зоне ответственности работников, обеспечивающих перевозку обучающихся к месту учебы и обратно, а также пропаганду и обеспечение соблюдения правил дорожного движения.

7.26. Надбавки за основные результаты деятельности работникам учреждения, обеспечивающим перевозку обучающихся к месту учебы и обратно, а также пропаганду и обеспечение соблюдения правил дорожного движения, устанавливаются по итогам календарного полугодия на период следующего за отчетным полугодием. Контроль и учет исполнения указанных ниже показателей осуществляют заместитель директора учреждения по воспитательной работе и заведующий хозяйством учреждения, которые по итогам календарного полугодия в срок не позднее трех рабочих дней направляют в комиссию по установлению стимулирующих выплат учреждения ходатайства, предварительно согласовав их с директором учреждения. В ходатайствах указываются конкретные фамилии работников учреждения, обеспечивающие перевозку обучающихся к месту учебы и обратно, а также пропаганду и обеспечение соблюдения правил дорожного движения, исполненные или неисполненные ими в отчетном календарном полугодии показатели результативности согласно следующей таблице:

№ п/п	Должность работника / функционал	Основание наименование показателя	Размер надбавки
7.26.1.	водитель автобуса (занятый перевозкой обучающихся)	В отчетном периоде отсутствуют зафиксированные надлежащим образом нарушения правил дорожного движения, виновником которых признан работник (в том числе с учетом нарушений, зафиксированных средствами фото-видео фиксации)	5 000 р.
7.26.2.	водитель автобуса (занятый перевозкой обучающихся)	В отчетном периоде отсутствуют факты невыхода на линию транспортного средства, закрепленного за работником, по	5 000 р.

		вине работника, связанные с нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим содержанием и / или техническим обслуживанием транспортного средства, закрепленного за работником	
7.26.3.	работник учреждения, выполняющий функционал выпускающего автобусы на линию механика, ответственного за безопасность дорожного движения, исполнение требований порядка перевозки обучающихся	В отчетном периоде отсутствуют выявленные надзорными органами нарушения требований перевозки обучающихся автобусами, отсутствуют зафиксированные нарушения правил безопасности дорожного движения водителями учреждения, занятыми перевозкой обучающихся	3 000 р.
7.26.4.	работник учреждения, выполняющий функционал выпускающего автобусы на линию механика, ответственного за безопасность дорожного движения, исполнение требований порядка перевозки обучающихся	В отчетном периоде отсутствуют зафиксированные надлежащим образом нарекания к организации перевозок обучающихся, а также нарекания со стороны МКУ «ЦБУ пермского муниципального района» по ведению документации по перевозкам (в том числе по путевым листам)	2 000 р.
7.26.5.	педагог-организатор ОБЖ	В отчетном периоде учреждение приняло участие во всех мероприятиях (акциях, рейдах, конкурсах, соревнованиях), проводимых в соответствии с планами работу надзорных органов, управления образования Пермского муниципального района (100 % участие)	3 000 р.
7.26.6.	педагог-организатор ОБЖ	В отчетном периоде отсутствуют надлежащим образом зафиксированные дорожно-транспортные происшествия с обучающимися учреждения, виновниками которых определены обучающиеся	2 000 р.

7.27. Комиссия по установлению стимулирующих выплат рассматривает поступившие ходатайства заместителя директора по ВР и заведующего хозяйством учреждения в срок не позднее трех рабочих дней с даты поступления таких ходатайств на своем заседании.

7.28. Комиссия по установлению стимулирующих выплат учреждения своим протоколом в соответствии с условиями из подпунктов п. 7.26. настоящего регламента утверждает суммарное значение фактического размера надбавки за основные результаты деятельности и срок, на который она устанавливается, для каждого работника учреждения, обеспечивающего перевозку обучающихся к месту учебы и обратно, а также пропаганду и обеспечение соблюдения правил дорожного движения.

7.29. Специалист по кадрам учреждения не позднее следующего рабочего после подписания протокола заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат готовит и направляет в МКУ «ЦБУ Пермского муниципального района» служебную записку

о подготовке проекта приказа директора учреждения об установлении надбавок за основные результаты работы работникам учреждения, обеспечивающим перевозку обучающихся к месту учебы и обратно, а также пропаганду и обеспечение соблюдения правил дорожного движения.

7.30. Уполномоченный работник МКУ «ЦБУ Пермского муниципального района» в установленные регламентом деятельности сроки готовит и направляет на подпись директору учреждения проект приказа об установлении надбавок за основные результаты деятельности работникам учреждения, обеспечивающим перевозку обучающихся к месту учебы и обратно, а также пропаганду и обеспечение соблюдения правил дорожного движения.

7.31. Общий размер надбавки за основные результаты деятельности работникам учреждения, обеспечивающим перевозку обучающихся к месту учебы и обратно, а также пропаганду и обеспечение соблюдения правил дорожного движения, может быть уменьшен до 100 % по следующим основаниям:

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

7.31.2. ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, зафиксированное в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации;

7.31.3. нарушение правил внутреннего трудового распорядка и/или трудовой дисциплины, зафиксированное в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.32. Уменьшение размера надбавки за основные результаты деятельности конкретному работнику, обеспечивающему перевозку обучающихся к месту учебы и обратно, а также пропаганду и обеспечение соблюдения правил дорожного движения, 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.

7.33. Показателями коллективных достижений учреждения для учителей, являются результаты учреждения по исполнению регламента проведения мониторинга показателей качества размещения общеобразовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе в «Электронной Пермской образовательной системе», направленные на достижение индивидуального показателя качества размещения информации об образовательном процессе в ЭПОС, утвержденного приказом Министерства образования и науки Пермского края от 27.09.2021 № 26-01-06-961, (далее – Мониторинг, ЭПОС).

7.34. Учет исполнения Мониторинга по ЭПОС в учреждении осуществляет заместитель директора по УВР, который осуществляет контроль исполнения учреждением Мониторинга по ЭПОС каждым учителем. Учет ведется по показателям качества размещения информации об образовательном процессе в ЭПОС. Учет производится заместителем директора по УВР по итогам на следующие даты: с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 30 июня.

7.35. Надбавка за основные результаты деятельности учителям устанавливается по итогам работы за каждый период, указанный в п. 7.34. настоящего регламента в размерах и по основаниям (показателям), перечисленным в таблице ниже:

№ п/п	Основание, наименование показателя	Значение показателя	Размер надбавки
7.35.1.	В отчетном периоде общая доля ЭД раздела «Общее образование», где информация об образовательном процессе предоставлена качественно	100 %	1 000 р. – при нагрузке до 18 часов в неделю; 1 500 р. – при нагрузке от 18 до 27 часов в неделю; 2 000 р. – при нагрузке более 27 часов в неделю

7.35.2.	В отчетном периоде общая доля ЭД раздела «Внеурочная деятельность», где информация об образовательном процессе предоставлена качественно	100 %	200 р. – при нагрузке 1-3 часа в неделю; 500 р. – при нагрузке 4-5 часов в неделю; 700 р. – при нагрузке более 5 часов в неделю
---------	--	-------	--

7.36. По окончании периода, указанного в п. 7.34. настоящего регламента, заместителем директора по УВР в комиссию по установлению стимулирующих выплат направляется ходатайство об установлении надбавки за основные результаты деятельности по каждому учителю, с указанием количества выполненных показателей, перечисленных в п. 7.35. настоящего регламента.

7.37. Комиссия по установлению стимулирующих выплат рассматривает поступившее ходатайство заместителя директора по УВР в срок не позднее трех рабочих дней с даты поступления такого ходатайства на своем заседании.

7.38. Комиссия по установлению стимулирующих выплат учреждения своим протоколом в соответствии с условиями из подпунктов п. 7.35. настоящего регламента утверждает суммарное значение фактического размера надбавки за основные результаты деятельности и срок, на который она устанавливается, для каждого учителя.

7.39. Специалист по кадрам учреждения не позднее следующего рабочего после подписания протокола заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат готовит и направляет в МКУ «ЦБУ Пермского муниципального района» служебную записку о подготовке проекта приказа директора учреждения об установлении надбавок за основные результаты работы учителям с приложением копии протокола комиссии по установлению стимулирующих выплат.

7.40. Уполномоченный работник МКУ «ЦБУ Пермского муниципального района» в установленные регламентом деятельности сроки готовит и направляет на подпись директору учреждения проект приказа об установлении надбавок за основные результаты деятельности учителям.

8. Премия за общие результаты работы учреждения и индивидуальную результативность работника по итогам работы за финансовый год

8.1. Премия за общие результаты работы учреждения и индивидуальную результативность работника по итогам работы за финансовый год (далее – премия за результативность) направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения, создание стабильной кадровой ситуации и повышение эффективности деятельности в учреждении. Премия за результативность выплачивается при наличии средств экономии фонда оплаты труда учреждения.

8.2. Источник премии за результативность – общая экономия фонда оплаты труда учреждения на конец финансового года.

8.3. Премия за результативность выплачивается вместе с окончательной зарплатой до 31 декабря текущего года.

8.4. Право на получение премии за результативность имеет работник учреждения, для которого работа в учреждении является основным местом работы, который своим трудом способствовал выполнению показателей рейтинга и результативности деятельности учреждения. Результаты рейтинга учреждения устанавливаются распорядительным актом учредителя учреждения по итогам учебного года, завершившегося на момент выплаты премии за результативность. Кроме того, право на получение премии за результативность имеет работник, который на 31 декабря не менее трех месяцев проработал в учреждении.

8.5. Премия за результативность выплачивается работнику учреждения как по его основному месту работы, так и по должности, занимаемой работником по внутреннему совместительству.

8.6. Премия за результативность конкретному работнику учреждения не выплачивается при наличии у него не снятых дисциплинарных взысканий, полученных в течение календарного года.

8.7. Премия за результативность формируется из трех частей, зависящих от:

8.7.1. стажа работы работника в учреждении;

8.7.2. коллективных достижений учреждения, связанных с местом учреждения в рейтинге общеобразовательных организаций по итогам учебного года, завершившегося на момент выплаты премии за результативность;

8.7.3. оценки индивидуальных достижений эффективности и качества выполнения должностных обязанностей работником.

8.8. Оценка индивидуальных достижений эффективности и качества выполнения должностных обязанностей работника осуществляется на основании условий, перечня критериев и показателей качества и результативности работы работника. Условия, перечень критериев и показателей качества и результативности работы, порядок расчета определяются в подпунктах п. 8.14. настоящего раздела.

8.9. Премия за результативность начисляется, исходя из денежного эквивалента 1 балла, рассчитанного в соответствии с алгоритмом, изложенным в подпунктах п. 8.22. настоящего раздела по категориям работников учреждения. Размер выплачиваемой премии за результативность определяется путем умножения денежного эквивалента 1 балла на количество баллов, установленных в соответствии со стажем, коллективными достижениями учреждения и индивидуальных достижений работника.

8.10. Количество баллов, определяющих размер премии за результативность, для каждого работника рассчитывается по формуле:

$$B = (B_1 + B_2 + B_3) * K, \text{ где:}$$

B – количество баллов работника;

B₁ – количество баллов, зависящее от стажа работы работника в учреждении;

B₂ – количество баллов, зависящее от коллективных достижений учреждения, связанных с местом учреждения в рейтинге общеобразовательных организаций по итогам учебного года, завершившегося на момент выплаты премии за результативность;

B₃ – количество баллов, зависящее от оценки индивидуальных достижений эффективности и качества выполнения должностных обязанностей работником;

K – коэффициент, зависящий от объема работы в ставках, занимаемых работником (за исключением учителей; для уборщиков служебных помещений, исполняющих функции сопровождающих на подвозе обучающихся до места обучения и обратно, коэффициент принимается равным 1,25);

K – коэффициент для учителей, зависящий от объема педагогической нагрузки, установленной тарификацией на текущий учебный год по всем преподаваемым педагогическим работником дисциплинам (учебным предметам, внеурочной деятельности):

Суммарное количество учебных часов в неделю	K – коэффициент
От 0 до 3 часов	0
От 4 до 9 часов	0.5
От 10 до 18 часов	1.0
От 19 до 27 часов	1.25
От 28 до 36 часов	1.50
От 37 и более часов	2

8.11. За месяц до конца расчетного периода, т.е. до 01 декабря, специалист по кадрам учреждения готовит справку по всем работникам учреждения о значении коэффициента **K**, в соответствии с объемом работы на расчетный период, согласует ее директором учреждения.

8.12. Количество баллов (**Б₁**), зависящее от стажа, устанавливаются дифференцированно в соответствии с суммарным стажем работы работника в учреждении на 31 декабря текущего года в следующих размерах:

Стаж работы	Б₁ – количество баллов
От 0 до 3 месяцев	0
От 3 до 6 месяцев	0.5
От 6 месяцев до 1 года	1
От 1 года 3 лет	2
От 3 до 5 лет	3
От 5 до 10 лет	4
Более 10 лет	5

8.13. За месяц до конца расчетного периода, т.е. до 01 декабря, специалист по кадрам учреждения готовит справку по всем работникам учреждения о суммарном стаже работы в учреждении с проставлением баллового значения, соответствующего стажу, согласует справку директором и передает ее специалисту по кадрам учреждения.

8.14. Количество баллов (**Б₂**) зависящее от коллективных достижений учреждения, связанных с местом учреждения в рейтинге общеобразовательных организаций по итогам учебного года, завершившегося на момент выплаты премии за результативность, определяется в соответствии с соотношением из таблицы:

Место в рейтинге по итогам учебного года	Б₂ – количество баллов
1	10
2	9
3	8
4	7
5	6
6	5
7	4
8	3
9	2
10	1

8.15. Место учреждения в рейтинге общеобразовательных организаций по итогам учебного года, завершившегося на момент выплаты премии за результативность, определяется управлением образования и публикуется на его официальном сайте после подведения итогов в соответствии с утвержденными приказом показателями рейтинга на учебный год. Специалист по кадрам учреждения на основании данных о рейтинге учреждения, полученных с сайта управления образования, не позднее 10 декабря формирует таблицу, включающую перечень всех работников учреждения, претендующих на выплату премии за результативность, заносит в нее согласованные директором значения баллов **Б₁**, **Б₂** и коэффициента **К**, а также значение баллов **Б₃**, количество которых определяется на основании критериев, указанных ниже.

8.16. Количество баллов (**Б₃**), зависящее от оценки индивидуальных достижений эффективности и качества выполнения должностных обязанностей работником на 31 декабря путем суммирования баллов по критериям, представленным в таблицах по категориям работников:

8.16.1. Критерии для оценки индивидуальных достижений эффективности и качества выполнения должностных обязанностей учителей на уровне начального общего образования (если педагогический работник является учителем и классным руководителем сразу в двух классах, расчет выполняется по каждому классу отдельно):

№ п/п	Показатель деятельности	Критерий оценки	Количество баллов	Источник информации
1.		Выполнено	5	

№ п/п	Показатель деятельности	Критерий оценки	Количество баллов	Источник информации
	Исполнение образовательных программ по всем предметам в прошедшем учебном году составило 95 %	Не выполнено	0	ЗУВР ²
2.	В прошедшем учебном году успеваемость обучающихся класса составила не менее 95 %	Выполнено	3	ЗУВР
		Не выполнено	0	
3.	В прошедшем учебном году качество знаний обучающихся класса составило не менее 50 %	Выполнено	1	ЗУВР
		Не выполнено	0	
4.	Средняя результативность прохождения промежуточной аттестации в прошедшем учебном году составила не менее 92 %	Выполнено	3	ЗУВР
		Не выполнено	0	
5.	Наличие согласованной и проверенной ЗУВР системы отслеживания динамики предметных и метапредметных результатов обучающихся по итогам прошедшего учебного года	Выполнено	3	ЗУВР
		Не выполнено	0	
6.	Полностью реализован согласованный ЗВР план воспитательной работы класса во 2-м полугодии прошедшего учебного года	Выполнено	2	ЗВР ³
		Не выполнено	0	
7.	Полностью реализован согласованный ЗВР план воспитательной работы с класса в 1-м полугодии текущего учебного года	Выполнено	2	ЗВР
		Не выполнено	0	
8.	В расчетном периоде отсутствуют зафиксированные надлежащим образом обоснованные жалобы участников образовательных отношений на педагогического работника	Выполнено	1	СК ⁴
		Не выполнено	0	
9.	В расчетном периоде отсутствуют случаи травматизма обучающихся класса во время образовательной деятельности в здании и на территории школы	Выполнено	5	ЗВР, М ⁵
		Не выполнено	0	
10.	В расчетном периоде отсутствуют нарушения трудовой дисциплины педагогического работника	Выполнено	1	СК
		Не выполнено	0	
11.	В расчетном периоде отсутствуют случаи несвоевременной и / или некачественной сдачи отчетности и иной информации, запрашиваемой ЗУВР и ЗВР	Выполнено	3	ЗУВР, ЗВР
		Не выполнено	0	
12.	В расчетном периоде работник отработал без ухода на больничный	Выполнено	1	СК
		Не выполнено	0	
13.	Участие класса в 100 % общешкольных мероприятий, проводимых очно во 2-м полугодии прошедшего учебного года и в 1-м полугодии текущего учебного года	Выполнено	3	ЗВР
		Не выполнено	0	

² ЗУВР – заместитель директора по учебно-воспитательной работе

³ ЗВР – заместитель директора по воспитательной работе

⁴ СК – специалист по кадрам, ведущий учет входящей и исходящей корреспонденции

⁵ М – медицинский работник школы

№ п/п	Показатель деятельности	Критерий оценки	Количество баллов	Источник информации
14.	Охват учеников класса дополнительным образованием составляет не менее 75 %	Выполнено	3	ЗВР
		Не выполнено	0	

8.16.2. Критерии для оценки индивидуальных достижений эффективности и качества выполнения должностных обязанностей учителей на уровнях основного и среднего общего образования:

№ п/п	Показатель деятельности	Критерий оценки	Количество баллов	Источник информации
1.	Исполнение образовательной программы по предмету во всех классах, в которых работал педагогический работник, в прошедшем учебном году составило не менее 95 %	Выполнено	5	ЗУВР
		Не выполнено	0	
2.	В прошедшем учебном году успеваемость обучающихся по предмету во всех классах, в которых работает педагогический работник, составляет не менее 95 %	Выполнено	3	ЗУВР
		Не выполнено	0	
3.	Средняя результативность прохождения промежуточной аттестации по предмету во всех классах, в которых работал педагогический работник, в прошедшем учебном году составила не менее 92 %	Выполнено	3	ЗУВР
		Не выполнено	0	
4.	Среднее качество знаний по предмету во всех классах, в которых работал педагогический работник, в прошедшем учебном году составило не менее 38 %	Выполнено	3	ЗУВР
		Не выполнено	0	
5.	В расчетном периоде отсутствуют зафиксированные надлежащим образом обоснованные жалобы участников образовательных отношений на педагогического работника	Выполнено	1	СК
		Не выполнено	0	
6.	Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время уроков педагогического работника за календарный год	Выполнено	2	ЗВР, М
		Не выполнено	0	
7.	В расчетном периоде отсутствуют нарушения трудовой дисциплины педагогического работника	Выполнено	1	СК
		Не выполнено	0	
8.	В расчетном периоде отсутствуют случаи несвоевременной и / или некачественной сдачи отчетности и иной информации, запрашиваемой ЗУВР и ЗВР	Выполнено	3	ЗУВР, ЗВР
		Не выполнено	0	
9.	В расчетном периоде работник отработал без ухода на больничный	Выполнено	1	СК
		Не выполнено	0	
10.	В 1-м полугодии текущего учебного года обеспечен охват участников школьного тура всероссийской предметной олимпиады школьников, по преподаваемым работником дисциплинам, в количестве не менее 20 % обучающихся классов, в которых работает педагогический работник	Выполнено	5	ЗУВР
		Не выполнено	0	

№ п/п	Показатель деятельности	Критерий оценки	Количество баллов	Источник информации
11.	Для участия в муниципальном этапе всероссийской предметной олимпиады отобраны и приняли участие не менее 3 участников школьного тура олимпиады из числа обучающихся классов, в которых работает педагогический работник	Выполнено	5	ЗУВР
		Не выполнено	0	

8.16.3. Критерии для оценки индивидуальных достижений эффективности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, выполняющими обязанности классного руководителя в 5-11 классах, (рассчитывается отдельно по каждому классу, если работник является классным руководителем сразу в двух и более классах):

1.	Полностью реализован согласованный ЗВР план воспитательной работы класса во 2-м полугодии прошедшего учебного года	Выполнено	2	ЗВР
		Не выполнено	0	
2.	Полностью реализован согласованный ЗВР план воспитательной работы с класса в 1-м полугодии текущего учебного года	Выполнено	2	ЗВР
		Не выполнено	0	
3.	Отсутствие случаев травматизма обучающихся класса в календарном году во время образовательной деятельности в здании и на территории школы (за исключением времени нахождения обучающихся на уроках в учебных кабинетах и помещениях)	Выполнено	3	ЗВР, М
		Не выполнено	0	
4.	Участие класса в 100 % общешкольных мероприятий, проводимых очно во 2-м полугодии прошедшего учебного года и в 1-м полугодии текущего учебного года	Выполнено	3	ЗВР
		Не выполнено	0	
5.	Обеспечена 100 % успеваемость класса по итогам прошедшего учебного года	Выполнено	3	ЗУВР
		Не выполнено	0	
6.	Охват организованным горячим питанием учеников класса составляет не менее 50 %	Выполнено	3	ЗВР
		Не выполнено	0	

8.16.4. Критерии для оценки индивидуальных достижений эффективности и качества выполнения должностных обязанностей прочего педагогического персонала (за исключением учителей)

№ п/п	Показатель деятельности	Критерий оценки	Количество баллов	Источник информации
1.	Полностью реализован согласованный ЗВР план воспитательной и / или профилактической работы на расчетный период ⁶	Выполнено	5	ЗВР
		Не выполнено	0	
2.	Полностью реализован согласованный ЗУМР план коррекционной работы с обучающимися на расчетный период ⁷	Выполнено	5	ЗУВР
		Не выполнено	0	

⁶ Подпункт распространяется на педагогов-организаторов, социальных педагогов, старших вожатых

⁷ Подпункт распространяется только на педагогов-психологов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов

№ п/п	Показатель деятельности	Критерий оценки	Количество баллов	Источник информации
3.	Полностью реализован согласованный ЗВР план мероприятий на расчетный период: семинаров (библиотечных уроков) с читателями по использованию каталогов и других элементов справочно-библиографического аппарата; консультаций с обзорами и аннотациями поступившей литературы; выступлений на педсоветах, родительских собраниях ⁸	Выполнено	5	ЗВР
		Не выполнено	0	
4.	В расчетном периоде отсутствуют зафиксированные надлежащим образом нарушения трудовой дисциплины педагогического работника	Выполнено	1	СК
		Не выполнено	0	
5.	В расчетном периоде отсутствуют случаи несвоевременной и / или некачественной сдачи отчетности и иной информации, в том числе запрашиваемой ЗУВР и ЗВР	Выполнено	3	ЗУВР, ЗВР
		Не выполнено	0	
6.	В расчетном периоде работник отработал без ухода на больничный	Выполнено	1	СК
		Не выполнено	0	
7.	Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ОВЗ в расчетном периоде осуществлялось систематически в соответствии с согласованным ЗУВР планом сопровождения, что подтверждается наличием своевременно заполненной документации и паспортов по обучающемуся с ОВЗ ⁹	Выполнено	3	ЗУВР
		Не выполнено	0	
8.	Обеспеченность учебниками учреждения составляет 100 %, обеспечено своевременное формирование заказа учебников на следующий учебный год ¹⁰	Выполнено	3	ЗУВР
		Не выполнено	0	

8.16.5. Критерии для оценки индивидуальных достижений эффективности и качества выполнения должностных обязанностей административно-хозяйственного персонала и работников рабочих профессий (за исключением заведующего хозяйством, специалиста по кадрам, специалиста в сфере закупок):

№ п/п	Показатель деятельности	Критерий оценки	Количество баллов	Источник информации
1.	В расчетном периоде отсутствуют факты нарушения трудовой и исполнительской дисциплины	Выполнено	3	СК
		Не выполнено	0	
2.	В расчетном периоде не зафиксировано фактов аварийности и/или чрезвычайных происшествий на оборудовании и/или территории, обслуживаемыми работником	Выполнено	5	ЗХ ¹¹
		Не выполнено	0	

⁸ Подпункт распространяется только на педагогов-библиотекарей

⁹ Подпункт распространяется только на педагогов-психологов, учителей-логопедов и учителей-дефектологов

¹⁰ Подпункт распространяется только на педагогов-библиотекарей

¹¹ ЗХ – заведующий хозяйством

№ п/п	Показатель деятельности	Критерий оценки	Количество баллов	Источник информации
3.	В расчетном периоде отсутствуют зафиксированные надлежащим образом обоснованные жалобы участников образовательных отношений на исполнение работником своих обязанностей	Выполнено	3	СК
		Не выполнено	0	
4.	В расчетном периоде работник отработал без ухода на больничный	Выполнено	1	СК
		Не выполнено	0	
5.	Отсутствие зафиксированных случаев травматизма участников образовательных отношений учреждения на оборудовании и/или территории, обслуживаемыми работником	Выполнено	3	ЗХ
		Не выполнено	0	

8.16.6. Критерии для оценки индивидуальных достижений эффективности и качества выполнения должностных обязанностей заведующего хозяйством, специалиста по кадрам, специалиста в сфере закупок:

№ п/п	Показатель деятельности	Критерий оценки	Количество баллов	Источник информации
1.	В расчетном периоде отсутствуют факты нарушения трудовой и исполнительской дисциплины	Выполнено	3	СК
		Не выполнено	0	
2.	В расчетном периоде не зафиксировано фактов нарушений, выявленных надзорными органами по направлениям деятельности работника, в форме актов и/или постановлений	Выполнено	5	Д ¹²
		Не выполнено	0	
3.	В расчетном периоде отсутствуют зафиксированные надлежащим образом обоснованные жалобы участников образовательных отношений на исполнение работником своих обязанностей	Выполнено	3	СК
		Не выполнено	0	
4.	В расчетном периоде работник отработал без ухода на больничный	Выполнено	1	СК
		Не выполнено	0	
5.	В расчетном периоде отсутствуют случаи несвоевременной сдачи отчетности и иной информации, запрашиваемой контрагентами и / или сторонними организациями	Выполнено	3	Д
		Не выполнено	0	

8.16.7. Критерии для оценки индивидуальных достижений эффективности и качества выполнения должностных обязанностей заместителями директора учреждения:

№ п/п	Показатель деятельности	Критерий оценки	Количество баллов	Источник информации
1.	В расчетном периоде полностью исполнен план мероприятий учреждения по направлению, курируемому работником	Выполнено	2	Д
		Не выполнено	0	
2.	В расчетном периоде отсутствуют факты нарушения трудовой и исполнительской дисциплины	Выполнено	1	Д
		Не выполнено	0	

¹² Д – директор учреждения

№ п/п	Показатель деятельности	Критерий оценки	Количество баллов	Источник информации
3.	В расчетном периоде отсутствуют зафиксированные надлежащим образом обоснованные жалобы участников образовательных отношений на работника	Выполнено	2	СК
		Не выполнено	0	
4.	В расчетном периоде отсутствуют поступившие обоснованные претензии контролирующих и надзорных органов, управления образования по направлению деятельности, курируемому работником	Выполнено	5	Д
		Не выполнено	0	
5.	В расчетном периоде отсутствуют случаи несвоевременной сдачи отчетности и иной информации, запрашиваемой сторонними организациями	Выполнено	3	Д
		Не выполнено	0	
6.	В расчетном периоде работник отработал без ухода на больничный	Выполнено	1	СК
		Не выполнено	0	

8.16.8. Критерии для оценки индивидуальных достижений эффективности и качества выполнения должностных обязанностей советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями:

№ п/п	Показатель деятельности	Критерий оценки	Количество баллов	Источник информации
1.	Доля несовершеннолетних, вовлеченных в мероприятия календарного плана воспитательной работы от общего числа обучающихся в учреждении в отчетном периоде составила более 50 %	Выполнено	2	Д
		Не выполнено	0	
2.	Количество мероприятий, проведенных в рамках календарного плана воспитательной работы в отчетном периоде составило 5 и более	Выполнено	2	Д
		Не выполнено	0	
3.	Количество совместных мероприятий с родителями в рамках реализации рабочей программы воспитания отчетном периоде составило 3 и более	Выполнено	2	Д
		Не выполнено	0	
4.	Количество мероприятий для обучающихся в каникулярный период, в том числе в онлайн формате, в отчетном периоде составило 3 и более	Выполнено	2	Д
		Не выполнено	0	
5.	Своевременно и качественно предоставлены все требуемые информационные и иные материалы в РЦ пермского края «Советники по воспитанию»	Выполнено	3	Д
		Не выполнено	0	
6.	Участие в качестве спикера в региональных и / или муниципальных совещаниях, мероприятиях, акциях, форумах	Выполнено	1	Д
		Не выполнено	0	

8.17. За месяц до конца расчетного периода, т.е. до 01 декабря, заместители директора учреждения по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, совместно со специалистом по кадрам и медицинским работником, готовят справку по всем педагогическим работникам учреждения о сумме набранных баллов **Бз** в соответствии

с критериями из подпунктов 8.14.1 – 8.14.4. и направляют ее на согласование директору учреждения. Согласованная директором справка до 05 декабря передается специалисту по кадрам учреждения.

8.18. За месяц до конца расчетного периода, т.е. до 01 декабря, заведующий хозяйством учреждения совместно со специалистом по кадрам и медицинским работником готовят справку по работникам, указанным в подпункте 8.4.5., о сумме набранных баллов **Бз** и направляет ее на согласование директору учреждения. Согласованная директором справка до 05 декабря передается специалисту по кадрам учреждения.

8.19. За месяц до конца расчетного периода, т.е. до 01 декабря, директор учреждения совместно со специалистом по кадрам готовят справку по работникам, указанным в подпунктах 8.4.6. и 8.4.7., о сумме набранных баллов **Бз** и передает ее не позднее 05 декабря специалисту по кадрам учреждения.

8.20. После получения всех необходимых данных для расчетов. Специалист по кадрам учреждения производит расчет денежного эквивалента 1 балла по для следующих категорий работников:

8.20.1. педагогические работники;

8.20.2. административно-хозяйственный персонал и работники рабочих профессий (за исключением заведующего хозяйством, специалиста по кадрам, специалиста в сфере закупок);

8.20.3. заведующий хозяйством, специалист по кадрам, специалист в сфере закупок;

8.20.4. заместители директора учреждения.

8.20.5. советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

8.21. Для определения денежного эквивалента 1 балла специалист по кадрам учреждения не позднее 05 декабря определяет общий размер сложившейся экономии фонда оплаты труда учреждения за расчетный период, который может быть использован для выплаты премии за результативность работникам учреждения, согласовывает это значение с директором учреждения. Согласованный директором размер экономии фонда оплаты труда учреждения для выплаты премии за результативность делится специалистом по кадрам на части, пропорциональные фактическому расходованию фонда оплаты труда учреждения в расчетном периоде по категориям работников, указанным в подпунктах пункта 8.20.

8.22. Специалист по кадрам учреждения не позднее 10 декабря производит суммирование баллов по каждой категории работников, указанной в п. 8.20., производит расчет денежного эквивалента 1 балла для каждой категории работников, указанной в п. 8.20., по алгоритму, описанному ниже, производит предварительный расчет размера премии за результативность для каждого работника путем умножения денежного эквивалента 1 балла (по соответствующей категории работников) на сумму баллов, набранных работником.

8.23. Алгоритм расчета денежного эквивалента 1 балла:

8.23.1. определить суммарное количество баллов, набранных по каждой категории работников, перечисленных в подпунктах пункта 8.20. по формуле из п. 8.10.;

8.23.2. разделить часть экономии фонда оплаты труда учреждения по каждой категории работников, указанной в подпунктах пункта 8.20, на сумму баллов по соответствующей категории работников.

8.23.3. полученное в результате деления значение и есть денежный эквивалент 1 балла для каждой категории работников, указанной в подпунктах п. 8.20.

8.24. Произведенный предварительный расчет премий за результативность до 10 декабря специалист по кадрам учреждения предоставляет директору учреждения, который в срок до 15 декабря инициирует проведение заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат.

8.25. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает и согласует предварительный расчет премии за результативность подготовленный специалистом по кадрам учреждения, что оформляется соответствующим протоколом комиссии.

8.26. Выплата премии за результативность работникам производится в соответствии с издаваемым директором учреждения приказом на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 447200959609934981311677372486379060188671997374

Владелец Антонов Игорь Леонидович

Действителен с 05.09.2024 по 05.09.2025