

«СОГЛАСОВАНО»
Общее собрание работников ОО
Протокол № 4 от 04.08.2022г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МАОУ ДО «Очерская ДШИ»

Г.В. Артемова
« 04 » *августа* 2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании системы оплаты труда и стимулирования работников МАОУ ДО «Очерская ДШИ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение формирования системы оплаты труда и стимулирования работников МАОУ ДО «Очерская ДШИ» (далее – Положение) разработано на основе Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций Очерского муниципального района, утвержденной постановлением администрации Очерского городского округа от 28.09.2020 №278.1-01-02П-1171 (далее – Методика), с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11), постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников учреждения, порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения и стимулирования работников в МАОУ ДО «Очерская ДШИ» (далее – учреждение).

1.3. Системы оплаты труда работников МАОУ ДО «Очерская ДШИ» формируются на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

установление в учреждении систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы

платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.6. В силу положений ст. 134 Трудового Кодекса РФ повышение (индексация) заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством. Индексации подлежат оклады работников по трудовым договорам.

Индексация проводится на основании решения органа местного самоуправления Очерского городского округа об индексации, исходя из коэффициента увеличения тарифных ставок, окладов (должностных окладов) базовой суммы (базового оклада), указанного в данном решении. Оклад после индексации ($O_{и}$) определяется по формуле:

$$O_{и} = O_{ТД} \times (1 + И/100),$$

где:

$O_{ТД}$ — оклад по трудовому договору с учетом предыдущей индексации, руб.;

$И$ — коэффициент увеличения тарифных ставок, окладов (должностных окладов, базовых окладов), %.

В срок не позднее 7 рабочих дней после момента получения решения органа местного самоуправления Очерского городского округа об индексации Работодатель рассматривает поступившую информацию и формирует приказ о проведении индексации, который является основанием для внесения изменений в штатное (в части проиндексированных окладов) и трудовые договоры (в форме дополнительных соглашений в связи с изменением окладов).

При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов, базовых окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Общий порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Оплата труда работников учреждения включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения согласно штатного расписания с учетом приложения 1 к Методике, в котором определяются рекомендуемые размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного

характера:

2.2.1.1	Выплаты работникам, занятых на работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
2.2.1.2	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями
2.2.1.3	За работу в ночное время
2.2.1.4	Оплата сверхурочной работы
2.2.1.5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
2.2.1.6	За совмещение профессий (должностей)
2.2.1.7	За расширение зон обслуживания
2.2.1.8	За увеличение объема работ
2.2.1.9	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
2.2.1.10	За заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и иными структурными подразделениями
2.2.1.11	За руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями
2.2.1.12	Ежемесячная выплата за реализацию муниципальных программ дополнительного образования детей, направленных на работу с талантливыми и одаренными детьми и развитие одаренности

2.2.3. Работникам учреждения могут устанавливаться иные дополнительные компенсационные выплаты:

№п/п	Критерий	Ежемесячная компенсационная выплата
2.2.3.1	Выполнение функций специалиста по закупкам	до 3 500 руб.
2.2.3.2	Ответственному за работу структурного подразделения пгт. Павловский	до 2 500 руб.
2.2.3.3	Ответственному за работу структурного подразделения г. Очер, ул. Ленина, д. 44	до 1 000 руб.
2.2.3.4	Выполнение функций звукооператора при проведении общешкольных мероприятий	300 рублей за подготовку и проведение одного мероприятия

2.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), так и в абсолютном выражении, если иное не предусмотрено законодательством.

2.2.5. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом учреждения.

2.2.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению

сторон трудовым договором.

2.2.8. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах.

2.2.9. Определение работникам Учреждения видов дополнительно оплачиваемых работ, размеров компенсационных выплат за счет бюджетных средств и средств внебюджетной деятельности входит в компетенцию директора Учреждения, и производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.10. При установлении размеров компенсационных выплат применяется дифференцированный подход в зависимости от объема, сложности и качества выполнения дополнительных видов работ.

2.2.11. Компенсационная выплата пересчитывается при условии изменения нормативных документов в части индексации заработной платы.

2.2.12. Дополнительные компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены приказом директора Учреждения в следующих случаях:

- а) окончание срока действий доплаты;
- б) окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- в) отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- г) длительное отсутствие работника по болезни, в результате чего не могли быть осуществлены дополнительные работы;
- д) невыполнения возложенных обязанностей;
- е) ухудшения качества работы по основной должности;
- ж) выполнение возложенных обязанностей не в полном объеме.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.3.1.1. премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;

2.3.1.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг за месяц, квартал, год;

2.3.1.3. выплаты за стаж работы в должности, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	От 3 до 8 лет	10
2	От 8 до 13 лет	15
3	От 13 до 18 лет	20
4	От 18 до 23 лет	25
5	Свыше 23 лет	30

2.3.1.4. иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), так и абсолютном выражении, если иное не предусмотрено законодательством.

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

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

2.3.5. Выплаты стимулирующей части педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс устанавливается в соответствии со следующими критериями:

А).

Вид деятельности

I. Учебная работа.

1.1.	Успеваемость по преподаваемому предмету (сумма оценок/на кол-во учащихся): <ul style="list-style-type: none"> • до 3,4 – 3 б; • от 3,5 до 4 – 4 б; • от 4,1 – 5 б. 																																																																						
1.2.	Сохранность контингента – 3 б.																																																																						
1.3.	Результаты выпускных и переводных экзаменов за средний балл по классу: <ul style="list-style-type: none"> • 5 (отлично) – 5 б; • 4 (хорошо) – 4 б; • 3 (удовлетворительно) – 0 б. 																																																																						
1.4.	Обучение в Очно-заочных школах, получение консультаций – 2 б.																																																																						
1.5.	Поступление выпускников (специализированное учебное заведение со сдачей экзамена по предмету): - 15 б.																																																																						
1.6.	Работа с детьми-инвалидами, ОВЗ, группы риска – за каждого – 1 б.																																																																						
II. Методическая работа.																																																																							
2.1.	Создание учебных программ с внутренней рецензией – 5 б; с внешней - 10 б.																																																																						
2.2.	Разработка и распространение учебного программ, материала, конкурсных заданий (отзыв): 5 б.																																																																						
2.3.	Проведение открытого урока и мастер-класса <ul style="list-style-type: none"> • школа -3 б; • город - 5 б; • район - 8 б; • край - 12 б. 																																																																						
2.4.	Сообщение, доклад на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школы –3 б; • района – 5 б; • края – 7 б. 																																																																						
2.5.	Организация и проведение семинаров, практикумов на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школы (кроме методиста) - 1 б; • района – 3 б; • территории - 5 б. 																																																																						
2.6.	Результаты выступлений педагога на конкурсах (согласно таблице):																																																																						
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Награда Уровень</th> <th>Сертификат, участие</th> <th>Благодарность</th> <th>Грамота Диплом</th> <th>Диплом 3 ст.</th> <th>Диплом 2 ст.</th> <th>Диплом 1 ст.</th> <th>Лауреат 3 ст.</th> <th>Лауреат 2 ст.</th> <th>Лауреат 1 ст.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Район.</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Межтер.</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Краевой</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>Российск.</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Междунар.</td> <td>7</td> <td>7</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table>	Награда Уровень	Сертификат, участие	Благодарность	Грамота Диплом	Диплом 3 ст.	Диплом 2 ст.	Диплом 1 ст.	Лауреат 3 ст.	Лауреат 2 ст.	Лауреат 1 ст.	Район.	3	3	3	4	5	6	7	8		Межтер.	4	4	4	5	6	7	8	9	10	Краевой	5	5	5	6	7	8	9	10	11	Российск.	6	6	6	7	8	9	10	11	12	Междунар.	7	7	7	8	9	10	11	12	13										
Награда Уровень	Сертификат, участие	Благодарность	Грамота Диплом	Диплом 3 ст.	Диплом 2 ст.	Диплом 1 ст.	Лауреат 3 ст.	Лауреат 2 ст.	Лауреат 1 ст.																																																														
Район.	3	3	3	4	5	6	7	8																																																															
Межтер.	4	4	4	5	6	7	8	9	10																																																														
Краевой	5	5	5	6	7	8	9	10	11																																																														
Российск.	6	6	6	7	8	9	10	11	12																																																														
Междунар.	7	7	7	8	9	10	11	12	13																																																														
Примечание* Премьерное исполнение оценивается на 1 балл выше																																																																							
Участие и результаты выступлений концертмейстера в мероприятиях																																																																							
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Награда Уровень</th> <th>Сертификат, участие</th> <th>Благодарность</th> <th>Грамота Диплом</th> <th>Диплом 3 ст.</th> <th>Диплом 2 ст.</th> <th>Диплом 1 ст.</th> <th>Лауреат 3 ст.</th> <th>Лауреат 2 ст.</th> <th>Лауреат 1 ст.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Школа</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Город</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Район.</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Межтер.</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Краевой</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Российс.</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>7</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Награда Уровень	Сертификат, участие	Благодарность	Грамота Диплом	Диплом 3 ст.	Диплом 2 ст.	Диплом 1 ст.	Лауреат 3 ст.	Лауреат 2 ст.	Лауреат 1 ст.	Школа	1	1	1	2	2	2	3	4	5	Город	2	2	2	3	3	3	4	5	6	Район.	3	3	3	4	4	4	5	6	7	Межтер.	4	4	4	5	5	5	6	7	8	Краевой	5	5	5	6	6	6	7	8	9	Российс.	6	6	6	7	7	7	8	9	10
Награда Уровень	Сертификат, участие	Благодарность	Грамота Диплом	Диплом 3 ст.	Диплом 2 ст.	Диплом 1 ст.	Лауреат 3 ст.	Лауреат 2 ст.	Лауреат 1 ст.																																																														
Школа	1	1	1	2	2	2	3	4	5																																																														
Город	2	2	2	3	3	3	4	5	6																																																														
Район.	3	3	3	4	4	4	5	6	7																																																														
Межтер.	4	4	4	5	5	5	6	7	8																																																														
Краевой	5	5	5	6	6	6	7	8	9																																																														
Российс.	6	6	6	7	7	7	8	9	10																																																														

	Междун.	7	7	7	8	8	8	9	10	11
Примечание* Премьерное исполнение оценивается на 1 балл выше										
2.7.	Публикация методических, программных, проектных, материалов репрезентативного характера (за каждую): <ul style="list-style-type: none"> • в центральных СМИ - 10 б; • в местных - 5 б, • на сайте школы – 1 б. 									
2.8.	Консультативная деятельность, наставничество преподавателя для других педагогов в учебной деятельности (отзыв): 2 б.									
2.9.	Оказание шефской помощи (помощь в подготовке мероприятий педагогам школы, прослушивание детей в детских садах, работа в жюри, судейство за каждый факт: <ul style="list-style-type: none"> • школа– 2 б; • район – 3 б; • край – 5 б. 									
2.10.	Подготовка и проведение со сценарием мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> • отделения – 5 б; • общешкольных – 7 б; • афишного концерта класса (педагога) и городских мероприятий– 10 б; • районных мероприятий – 12 б; • детский сад – 5 б; • творческого вечера, выставка преподавателя - 10 б. 									
2.11.	Создание реквизита, аранжировок, фонограмм, презентации, видеосъемка (за работу) – 2 б ; Оформление зала, фойе – 5 б ; Разработка эскиза костюма (за работу), за оформление художественных работ (за каждую) – 2 б . Оформление выставок, постановка танца – 3 б.									
2.12.	<ul style="list-style-type: none"> • Создание результативного проекта (с отчетом): <ol style="list-style-type: none"> 1. Школьный – 8 б. 2. Округ – 10 б. 3. Межтерриториальный – 12 б. 4. Краевой (региональный) - 15 б. • Без результата – 5 б. • Участие в проекте – 2 б. 									
2.13.	Организация выставок художников, концертов музыкантов краевого уровня: <ul style="list-style-type: none"> • в школе – 5 б; • в городе и районе – 7 б. 									
2.14.	Концертная деятельность преподавателя (за каждый номер на музыкальном и хореографическом отд.): <ul style="list-style-type: none"> • школа – 1 б; • город – 2 б; • район – 3 б; • межрайонные – 4 б; • край – 5 б. 									
2.15.	Ремонт инструментов (за период) – 5 б.									
III. Воспитательная работа										
3.1.	Результаты выступлений учащихся в конкурсах, соревнованиях:									
	Награда Уровень	Сертификат участие Благодарность	Грамота Диплом ниже. 3 ст.	Диплом 3 ст.	Дипло м 2 ст.	Диплом 1 ст.	Лауреат 3 ст.	Лауреат 2 ст.	Лауреат 1 ст.	
	Школа	1	1	1	1	1	1	1	1	
	Город	2	2	3	3,5	4	4,5	5,5	5,5	
	Район.	3	3	4	4,5	5	5,5	6	6,5	
	Межтер.	4	4	5	5,5	6	6,5	7	7,5	
	Краевой	5	5	6	6,5	7	7,5	8	8,5	
	Российс.	6	6	7	7,5	8	8,5	9	9,5	
	Междун.	7	7	8	8,5	9	9,5	10	10,5	
Примечание* Гран – При оценивается на 1 балл выше Диплома Лауреата 1 степени										
3.2.	Участие учеников в мероприятиях (за номер):									
	<ul style="list-style-type: none"> • школы – 1 б; • города – 2 б; • района – 3 б; 					отд. ИЗО: за каждую работу на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • школы – 0,5 б; • города – 1 б; 				

	<ul style="list-style-type: none"> • межрайонных – 4 б; • края – 5 б; • России – 7 б; • международные – 8 б; • зарубежные – 10 б. 	<ul style="list-style-type: none"> • района – 1,5 б; • межрайонных – 2 б; • края – 2,5 б, • России – 3 б; • международные – 3,5 б; • зарубежные – 5 б.
3.3.	Подготовка и проведение внеклассных тематических мероприятия (наличие разработки) – 3 б;	
	<ul style="list-style-type: none"> • с выездом – 7 б. • отчётный концерт класса – 5 б. 	
3.4.	Руководство коллективом не входящих в тарификацию (за период):	
	<ul style="list-style-type: none"> • детский – 5 б. • педагогический – 5 б. 	
3.5.	Руководство образцовым коллективом (за период): – 5 б.	
IV. Работа с родителями и социальными партнерами.		
4.1.	Нетрадиционная форма с родителями (род. клубы, день открытых дверей, мастер-классы с род., дебаты, ток шоу, брейк – ринг, организация проектной деятельности педагог – дети – родители и т.д.) – 5 б.	
4.2.	Взаимодействие (шефская помощь педагога) с социальными партнерами города, района – 3 б.	

Периодичность ревизионного подсчета баллов в соответствии с критериями и показателями качества и результативности работы составляет один раз в три месяца по следующим триместрам:

- 1 триместр: сентябрь-октябрь-ноябрь
- 2 триместр: декабрь-январь-февраль
- 3 триместр: март-апрель-май

Выплата стимулирующего характера за начисленные баллы производится в следующем порядковом триместре. Стимулирующие выплаты преподавателям и педагогам устанавливаются по итогам их профессиональной деятельности за один прошедший триместр приказом директора Учреждения на основании итогового оценочного листа в баллах, предоставленного комиссией по распределению стимулирующих выплат, в пределах фонда стимулирования и выплачиваются ежемесячно, за исключением летнего триместра, приходящегося на период ежегодных отпусков (июнь, июль, август).

Б).

№ п/п	Вид премии	Наименование должностей работников	Периодичность и характер выплаты
1	Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год	Должности педагогических работников (преподаватель, концертмейстер, педагог дополнительного образования)	Ежеквартально, ежегодно, - при наличии экономии фонда оплаты труда, в абсолютных величинах или в процентном соотношении от установленной базовой суммы (базового оклада) при выполнении Критериев и показателей оценки качества работы преподавателей, педагогов дополнительного образования в Учреждении

Размер стимулирующих выплат педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, по итогам работы за квартал, год, рассматриваются директором Учреждения единолично и закрепляются приказом.

Критерии и показатели оценки качества работы преподавателей, педагогов дополнительного образования в Учреждении,

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Результативность образовательно-воспитательной деятельности	- Качество освоения образовательной программы (по результатам разработанного внутреннего мониторинга учреждения). - Сохранность контингента учащихся. - Разработка элективных курсов для старших школьников. - Результативность участия, положительная динамика участия детей в конкурсах.
2.	Активность в воспитательной деятельности	- Привлечение детей, попавших в трудную жизненную ситуацию (Система работы с детьми, состоящими на учете в ПДН, «группы риска», дети с ограниченными возможностями здоровья, сироты, опекаемые). - Отсутствие среди детей, занимающихся в дополнительном образовании, правонарушений
3.	Инновационная деятельность педагога	- Применение современных образовательных технологий - Разработка и реализация проектов
4.	Методическая деятельность	- Использование общественно признанных авторских методик, разработка собственных методик. - Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры. - Разработка дидактических средств, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности. - Разработка методических материалов - Публикация - Проведение мастер- классов, семинаров, стажировок на уровне района - Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	- Призовое место - Уровень конкурса (институциональный, муниципальный, региональный, федеральный)
6.	Взаимодействие с родителями	- Отсутствие конфликтов, жалоб - Удовлетворённость родителей качеством услуги - Отсутствие/снижение задолженности по родительской плате
7.	Организация социально-значимой деятельности обучающихся.	- Разработка, реализация, акций, мероприятий. - Создание органов самоуправления, детской общественной организации.
8.	Обеспечение безопасных условий	- Отсутствие документально зафиксированных случаев травматизма.

В). Стимулирующие надбавки, устанавливаемые педагогическим работникам при наличии степени и почетных званий:

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам
--	--------------------------------

Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10%
Почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Народный учитель"	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

2.3.6. В целях поощрения прочих основных работников – работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды, периодичность и размеры премиальных выплат:

№ п/п	Вид премии	Наименование должностей работников	Периодичность и характер выплаты
1.	Стимулирующая выплата за интенсивность, за качество работы, по итогам работы за месяц, квартал	<p>Административно-управленческий персонал. Должности руководящего состава</p> <p>Прочий педагогический персонал</p> <p>Учебно-вспомогательный персонал. Общеотраслевые должности служащих всех уровней</p> <p>Отраслевые профессии рабочих первого уровня (без предъявления требований к квалификации, опыту и образованию по данной профессии) (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территорий, уборщик служебных помещений, вахтер).</p> <p>Должности педагогических работников (педагог-психолог, педагог-организатор, методист, старший методист, методист-организатор)</p> <p>Должности руководителей структурных подразделений (заведующий структурным подразделением «Центр развития»)</p>	Ежемесячно, раз в квартал, в процентном соотношении от установленного оклада пропорционально занимаемой ставке и отработанного времени в премируемом периоде при выполнении Критериев и показателей оценки качества работы прочего персонала по должностям
	Премиальные выплаты по итогам работы за год		Ежегодно, - при наличии экономии фонда оплаты труда, в абсолютных величинах или в процентном соотношении от

		установленного оклада при выполнении Критериев и показателей оценки качества работы прочего персонала по должностям
--	--	---

Размер стимулирующих выплат прочим основным работникам – работникам, не осуществляющим образовательную деятельность, рассматривается директором Учреждения единолично и закрепляется приказом.

2.3.7. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются по достигнутым результатам эффективности и качества профессиональной деятельности за месяц, квартал, полугодие, год, и выплачиваются на основании приказа начальника Управления образования администрации Очерского городского округа в пределах фонда стимулирования образовательной организации.

Критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя (учебно-воспитательная работа)

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	Результативность образовательной деятельности образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - Положительная динамика по результатам итоговой аттестации обучающихся - Наличие победителей и участников конкурсов различных уровней - Охват педагогов, включённых в новые модели повышения квалификации - Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение.
2	Инновационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами - Публикации - Использование пиар-технологий.
3	Кадровое развитие	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение квалификации учителей школы - Обобщение опыта работы учителей
4	Воспитательная деятельность (при оценке заместителей руководителей по воспитательной работе)	<ul style="list-style-type: none"> - Организация общешкольного самоуправления учащихся - Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений) - Привлечение современных воспитательных технологий - Развитие форм ученического самоуправления, общественных организаций, школьной службы примирения и др.
5	Уровень исполнительской дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие нарушений действующего законодательства - Своевременная и качественная сдача отчётности - Благоприятная психологическая среда и микроклимат в педагогическом корпусе - Качественное ведение документации - Своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя

Критерии и показатели оценки качества работы заведующего структурным подразделением «Центр развития»

№ п/п	Критерии качества и	Показатели
-------	---------------------	------------

	результативности работы	
1	Качество и общедоступность общего образования в структурном подразделении	<ul style="list-style-type: none"> - Качественная организация перспективного и текущего планирования деятельности структурного подразделения по реализации целей образовательного процесса; - Качественное повседневное руководство деятельностью структурного подразделения; - Осуществление качественного и своевременного контроля за выполнением работниками структурного подразделения своих должностных обязанностей; - Качественная организация просветительской и консультационной работы с родителями (законными представителями) обучающихся структурного подразделения; - Своевременное предоставление директору Учреждения информационных и аналитических материалов для принятия оперативных и комплексных решений по управлению структурным подразделением; - Своевременное информирование директора Учреждения об имеющихся недостатках в работе структурного подразделения, принимаемых мерах по их ликвидации; - Качественное и своевременное составление установленной отчетности о проделанной работе
2	Эффективность управленческой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности, материалов и т.д.); - Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
3	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в разрешении вопросов по материально-технической, ресурсной обеспеченности учебно-воспитательного процесса (оснащение учебных кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения), в том числе за счет внебюджетных средств; - Осуществление качественного и своевременного контроля за санитарно-гигиеническими условиями процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.); - Контроль за эстетическими условиями учебного процесса, оформление техникума, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории.
4	Кадровые ресурсы структурного подразделения	<ul style="list-style-type: none"> - Стабильность коллектива структурного подразделения, сохранение молодых специалистов; - Укомплектованность кадрами структурного подразделения, их качественный состав

**Критерии и показатели оценки качества работы
заместителя руководителя (административно-хозяйственная работа)**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	- уровень исполнения требований Госпожнадзора - уровень исполнения требований Роспотребнадзора
2	Организация закупок в соответствии с № 223-ФЗ	- отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения - правильность оформления договорных отношений - своевременное заключение договоров - контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ - контроль за своевременной поставкой товаров, работ и услуг
3	Работа с основными средствами образовательной организации	- своевременный учёт материальных ценностей, инвентаризация - сохранность и контроль за использованием имущества учреждения - ведение соответствующей документации по своевременному списанию материальных ценностей
4	Организация работы обслуживающего персонала	- отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, департамента образования - отсутствие конфликтных ситуаций.
5	Уровень исполнительской дисциплины	- отсутствие нарушений действующего законодательства - своевременная и качественная сдача отчётности
6	Участие в реализации программы по энергосбережению	- наличие утверждённой программы - соблюдение сроков реализации программы
7	Аренда (передача имущества в пользование третьим лицам)	- сдача свободных площадей в аренду, привлечение внебюджетных средств

**Критерии и показатели оценки качества работы
заместителя руководителя (по финансовым вопросам)**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Уровень исполнения плана по расходам	уровень исполнения плана по расходам не менее 95%
2.	Оценка состояния расчётно-платёжной дисциплины по расчётам с поставщиками и подрядчиками	не выше допустимого уровня
3.	Принятие мер по предупреждению недостач, незаконного и нецелевого расходования финансовых средств и товарно-материальных ценностей	отсутствие недостач и фактов нецелевого расходования средств учреждения

4.	Законность, своевременность и правильность оформления документов	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, несвоевременного представления установленной отчетности.
5.	Снижение просроченной кредиторской задолженности в общем объеме;	положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом
6.	Снижение просроченной дебиторской задолженности в общем объеме;	положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом
7.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний к организации деятельности, фактов нарушения должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора учреждения

Критерии и показатели оценки качества работы специалиста по кадровому делопроизводству, секретаря руководителя

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	- регулярность ведения личных дел, карточек Т-2 - правильность заполнения трудовых книжек - соблюдение технологии создания, обработки передачи и хранения документов - точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных - своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации, медицинскому страхованию
2	Соблюдение требований по работе с обращениями ' граждан	- правильность работы с корреспонденцией
3	Своевременное и достоверное представление отчетности	- отсутствие нарушений в представлении отчетности
4	Исполнительская дисциплина	- отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб

Критерии и показатели оценки качества работы иных работников

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели (проценты)
1.	Создание условий для сохранения жизни и здоровья детей;	10
2.	Проявление самостоятельности и ответственности к профессиональному долгу;	20
3.	Соблюдение охраны труда и техники безопасности;	10
4.	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;	40
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение правил внутреннего трудового распорядка;	10
6.	Сохранность имущества и товароматериальных ценностей Учреждения;	10
7.	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.);	10
8.	Отсутствие жалоб, конфликтов;	10
9.	Проведение генеральных уборок, содержание участка, помещений в соответствии с требованиями СанПиН (уборщик служебных помещений);	20
10.	Оперативность и качественность выполнения заявок по ремонту мебели, оборудования, санитарных приборов (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий);	20
11.	Строгое соблюдение пропускного режима; содержание в надлежащем состоянии прилегающей территории и путей эвакуации в Учреждении	20
12.	Своевременная подача звонков начала и окончания занятий; сохранность имущества (учащихся, работников, посетителей) сданного на хранение (вахтер).	20
13.	Качественное и своевременное выполнение распоряжений руководителя	20

2.4. Формирование и распределение фонда оплаты труда учреждения.

2.4.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

2.4.2. Объем бюджетных ассигнований рассчитывается исходя из стоимости государственной и муниципальной услуги, утверждаемой нормативным правовым

актом Правительства Пермского края, нормативным правовым актом органа местного самоуправления Очерского городского округа на соответствующий финансовый год и численности обучающихся в образовательной организации по состоянию на 01 сентября текущего года.

2.4.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

2.4.4. Фонд оплаты труда Учреждения (далее - ФОТ₀₀) состоит из базовой части (далее - ФОТ_б) и стимулирующей части (далее - ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{00} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}.$$

Доля базовой части фонда оплаты труда Учреждения планируется в размере не менее 70% от фонда оплаты труда Учреждения.

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда планируется в размере не менее 30% от фонда оплаты труда Учреждения.

Объём базовой и стимулирующей частей оплаты труда доводится до образовательной организации исходя из принципа нормативно - подушевого финансирования.

Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и согласовывается учредителем.

2.4.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

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

где:

ФОТ_д – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения,

ФОТ_к – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и их заместителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения и складывается:

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{пп} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{моп},$$

где:

ФОТ_{ауп} - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - доля фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТ_{увп} - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - доля фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые у административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с приложением 4 к Методике.

2.4.6. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (далее - ФОТ_{бпп}), определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{бпп} = \text{ФОТ}_{б} \times \text{Дпп},$$

где:

Дпп – рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, планируется в процентном отношении от базовой части всего фонда оплаты труда Учреждения.

К педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, относятся:

– преподаватель, концертмейстер, педагог дополнительного образования;

В Учреждении (включая структурное подразделение «Центр развития») данное отношение должно выдерживаться не менее 60 %.

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

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

где:

ФОТан - фонд оплаты труда на аудиторную (групповую) нагрузку;

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

ФОТнз - фонд оплаты труда на неаудиторную (негрупповую) занятость (руководство методическими объединениями).

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп},$$

где

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала учреждения, составляет не менее 60% от ФОТст учреждения;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Доля стимулирующего фонда оплаты труда руководителя образовательной организации планируется в размере не более 5% стимулирующего фонда оплаты труда образовательной организации.

Фонд оплаты труда Учреждения формируется за счет средств бюджета Очерского городского округа.

Фонд оплаты труда работников Учреждения, которые непосредственно не участвуют в учебном процессе (далее – ФОТдо) состоит из базовой (далее – ФОТдоб)

и стимулирующей частей (далее – ФОТдост):

$$\text{ФОТдо} = \text{ФОТдоб} + \text{ФОТдост}$$

2.4.7.1. Доля базовой части фонда оплаты труда Учреждения планируется в размере не менее 70% фонда оплаты труда Учреждения.

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения планируется в размере не более 30% фонда оплаты труда Учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя фонд должностных окладов (ФОТд) и фонд компенсационных выплат (ФОТк), обеспечивающих гарантированную заработную плату руководителя, заместителей руководителя, а также, вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТдоб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТк}$$

2.4.7.2. Директор Учреждения по согласованию с учредителем формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

2.4.7.3. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства на следующие выплаты работникам Учреждения (за исключением работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) в расчете на год:

по должности директор:

должностных окладов – в размере 12 окладов по соответствующей должности;

выплат стимулирующего характера – 10 должностных окладов;

выплаты социального характера – 1 должностной оклад.

по должности заместитель директора, руководитель структурного подразделения «Центр развития»:

должностных окладов – в размере 12 окладов по соответствующим должностям;

выплат стимулирующего характера – 10 должностных окладов;

выплаты социального характера – 1 должностной оклад.

общеотраслевые должности служащих третьего уровня:

должностных окладов – в размере 12 окладов по соответствующим должностям:

выплат стимулирующего характера – 7 должностных окладов;

выплат социального характера – 1 должностной оклад.

общеотраслевые должности служащих второго уровня:

должностных окладов – в размере 12 окладов по соответствующим должностям:

выплат стимулирующего характера – 7 должностных окладов,

выплат социального характера – 1 должностной оклад;

общеотраслевые должности служащих первого уровня:

должностных окладов – в размере 12 окладов по соответствующим должностям:

выплат стимулирующего характера – 7 должностных окладов;

выплат социального характера – 1 должностной оклад.

общеотраслевые профессии рабочих второго уровня:

должностных окладов – в размере 12 окладов по соответствующим должностям;
 выплат стимулирующего характера – 7 средних должностных окладов;
 выплаты социального характера – 1 должностной оклад;

общеотраслевые профессии рабочих первого уровня:

должностных окладов – в размере 12 окладов по соответствующим должностям;
 Выплат стимулирующего характера – 7 должностных окладов;
 выплаты социального характера – 1 должностной оклад.

2.4.7.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения увеличивается на размер районного коэффициента, установленного в соответствии с действующим законодательством.

2.4.7.5. Экономия фонда оплаты труда Учреждения может быть направлена на увеличение объема выплат стимулирующего характера.

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

2.4.9. Образовательный процесс в Учреждении осуществляется на основе учебного плана, который разрабатывается самостоятельно образовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

3. Расчет заработной платы работников Учреждения

3.1 Отнесение должностей к прочим основным работникам.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включает:

педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с Приложением 4 к Методике.

3.2. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс

3.2.1. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученик-часа, оплаты за специфику работы,

выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.2.2. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда за работу в каждой группе. Если работник из числа педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, работает в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждой группе отдельно.

3.2.3. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, (далее - ЗППп), состоит из:

$$\text{ЗППп} = \text{БЧЗППп} + \text{СЧЗППп},$$

где:

БЧЗППп — базовая часть заработной платы;

СЧЗППп — стимулирующая часть, определяемая по методике, приведенной в разделе 2.3 «Выплаты стимулирующего характера».

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

$$\text{БЧЗППп} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Кстаж})) + \text{Км} + \text{Мо} + \text{Н},$$

где:

Сан – расчетная стоимость групповой нагрузки (руб/ученико-час), определяется в разрезе видов групп по следующей формуле:

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

где:

С – базовая сумма (базовый оклад) в размере не менее 6 000 рублей.

Ч – количество часов в неделю;

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

Сн – нормативная наполняемость группы (СанПиН 2.4.4.3172-14):

Отделение	Вид	Нормативная наполняемость группы
	Групповые занятия	
Музыкальное	Теоритическая дисциплина	11
Музыкальное	Ансамбль	11
Музыкальное	Хор	11
Музыкальное	Сводный хор	24
Художественное	Изобразительное искусство	11
Художественное	Хореографическое искусство	11
	Мелкогрупповые занятия	
Музыкальное	Коллективное музицирование: дуэт	2
Музыкальное	Коллективное музицирование: трио	3
Музыкальное	Коллективное музицирование: квартет	4
Музыкальное	Коллективное музицирование: квинтет	5
Музыкальное	Коллективное музицирование: секстет	6
Музыкальное	Коллективное музицирование: септет	7
Музыкальное	Коллективное музицирование: октет	8
Музыкальное	Теоритическая дисциплина	4
Художественное	Изобразительное искусство	4

Отделение	Вид	Нормативная наполняемость группы
Художественное	Хореография мальчики	4
Музыкальное	Допрофессиональная подготовка	4
Художественное	Допрофессиональная подготовка	4
Художественное	Итоговая работа выпускника	4
	Индивидуальные занятия	
Музыкальное	Предмет по выбору	1
Музыкальное	Специальность	1

У – фактическое количество учащихся в каждой группе.

Чу – количество часов за неделю в каждой группе;

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

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

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Км - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты за руководство школьным методическим объединением устанавливаются в размере 500 руб.

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

Ежемесячные надбавки к заработной плате выплачиваются за фактически отработанное время, по основной занимаемой должности в образовательных организациях.

3.2.4. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в размерах, указанных в п.3.2.7 настоящего Положения.

3.2.5. Коэффициент квалификации педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размерах, приведенных в п.3.2.8 настоящего Положения.

3.2.6. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются коэффициенты ставок почасовой оплаты, приведенные в п.3.2.9 настоящего Положения.

Ставки почасовой оплаты определяются, исходя из минимальной базовой суммы, установленной п. 3.2.3 настоящего Положения и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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

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

3.2.7. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,42	0,25	0,3	0,35	0,42

Стаж педагогической работы для каждого педагога рассчитывается ежегодно секретарем руководителя и учитывается при составлении тарификационного списка на дату начала учебного года. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, приведен в приложении 6 к Методике.

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

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

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

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

Ставки почасовой оплаты определяются, исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 3.2.3. настоящего Положения и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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

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

3.3. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в структурном подразделении «Центр развития»

3.3.1. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается с учетом государственных

гарантий по оплате труда, стоимости ученика-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.3.2. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда за работу в каждой группе. Если работник из числа педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, работает в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждой группе отдельно.

3.3.3. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, (далее - ЗППп), состоит из:

$$\text{ЗППп} = \text{БЧЗППп} + \text{СЧЗППп},$$

где:

БЧЗППп - базовая часть;

СЧЗППп - стимулирующая часть, определяемая по методике, приведенной в разделе 7 «Выплаты стимулирующего характера». Базовая часть заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - БЧЗППп), рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧЗППп} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Кстаж})) + \text{Км} + \text{Мо} + \text{Н},$$

где:

Сан – расчетная стоимость групповой нагрузки (руб./ученико-час), определяется в разрезе видов групп по следующей формуле:

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

где:

С – базовая сумма (базовый оклад) в размере не менее 6 000 рублей.

Ч – количество часов в неделю;

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

Сн – нормативная наполняемость группы:

1-й год обучения – 15 человек;

2-й год обучения – 13 человек;

3-й и более год обучения – 11 человек;

музыкальная направленность (групповая) – 10 человек;

музыкальная направленность (индивидуальная) – 1 человек;

интеллектуальное развитие (индивидуальная) – 1 человек;

У – фактическое количество учащихся в каждой группе.

Чу – количество часов за неделю в каждой группе;

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

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

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Км - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству дошкольными методическими объединениями. Доплаты за руководство школьным методическим объединением устанавливаются в размере 500 руб.

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»](#).

3.3.4. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в размерах, указанных в п.3.2.7 настоящего Положения.

3.3.5. Коэффициент квалификации педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размерах, приведенных в п.3.2.8 настоящего Положения.

3.3.6. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются коэффициенты ставок почасовой оплаты, приведенные в п.3.2.9 настоящего Положения.

Ставки почасовой оплаты определяются, исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 3.2.3. настоящего Положения и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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

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

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

4. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

4.1.1. Размеры должностных окладов специалистов Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения исходя из рекомендуемого размера 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.

4.1.2. Заработная плата работников Учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим},$$

где:

ЗПувп – заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с Приложением 1 к Методике;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

4.1.3. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

ЗПмоп = Оклад + Кк + Кстим,

где:

ЗПмоп – заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с Приложением 1 к Методике;

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

5. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителей, руководителя структурного подразделения «Центр развития».

5.1. Заработная плата директора Учреждения, заместителей директора, руководителя СП «Центр развития» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается исходя из группы по оплате труда, к которой относится учреждение по сумме баллов в соответствии с приложением 2 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций Очерского городского округа от 28.09.2020 № 278.1-01-02П-1171.

Группа по оплате труда руководителя определяется на основе «Объемных показателей и порядка отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей» в соответствии с приложением 2 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций Очерского городского округа от 28.09.2020 № 278.1-01-02П-1171.

Директору Учреждения устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31.12.2012г.

5.3. Размер должностного оклада заместителей директора, руководителя СП «Центр развития» устанавливается руководителем на 10-30% ниже должностного оклада руководителя образовательной организации. При определении окладов заместителей директора, руководителя СП «Центр развития» следует учитывать значимость и объем выполняемых должностных обязанностей, а также определять сложность функций управления по соответствующим должностям заместителей руководителя и степени их ответственности.

5.3.1. Заработная плата заместителей директора, руководителя СП «Центр развития» рассчитывается по формуле:

ЗПзам = Оклад + Км + Н + Кк + Кстим,

где

ЗПзам – заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера учреждения;

Оклад – должностной оклад, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с директором учреждения, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора Учреждения;

Км - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года, установленная в соответствии с законодательными нормами;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 2.3. настоящего Положения, заместителям директора, руководителя СП «Центр развития» рекомендуется устанавливать с учетом Критериев и показателей оценки качества работы, определяемых в пункте 2.3. настоящего Положения.

5.4. Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора, руководителя СП «Центр развития», обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается директором учреждения самостоятельно в размере не более 80-90 процентов от средней заработной платы директора учреждения; других заместителей директора на уровне 60-70 процентов от средней заработной платы директора учреждения.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 5 (согласно Постановления администрации Очерского муниципального района от 20.01.2017 № 15).

При исчислении среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6. Директору Учреждения с учетом условий его труда учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные п. 2.2. раздела 2 настоящего Положения.

5.7. Заместителям директора, руководителю СП «Центр развития» с учетом условий их труда директором Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные п. 2.2. раздела 2 настоящего Положения.

5.8. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в той же образовательной организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы директором Учреждения допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

6. Выплата материальной помощи

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения директору, заместителям директора, руководителю СП «Центр развития» и работникам Учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной не целевой материальной помощи в размере не более одного должностного оклада в течение календарного года.

6.2. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения директору, заместителям директора, руководителю СП «Центр развития» и работникам Учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной целевой материальной помощи в размере не более одного должностного оклада в течение

календарного года по следующим основаниям:

- смерть члена семьи работника (мать, отец, супруг, супруга, дочь, сын);
- ущерб от стихийных бедствий, от пожара;
- в связи с бракосочетанием самого работника Учреждения.

6.3. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника. В случае смерти самого работника – на основании личного заявления одного из членов его семьи. Целевая материальная помощь, указанная в п.п. 6.2. настоящего Положения, может быть выплачена работнику, только при наличии подтверждающих документов (свидетельство о смерти, свидетельство о браке и т.п.), приложенных к заявлению.

6.4. Материальная помощь, указанная в п.п. 6.1. настоящего Положения, может быть выплачена без приложения подтверждающих документов.

6.5. Выплата материальной помощи оформляется приказом директора Учреждения, в котором указывается размер и сроки выплаты материальной помощи.

6.6. Работникам, принятым в Учреждение на работу в течение года, а также работникам, уволившимся в течение года по собственному желанию, в порядке перевода, по истечении срока трудового договора, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

6.7. Материальная помощь педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, выплачивается в размере не более базовой суммы (базового оклада).

6.8. Материальная помощь прочим основным работникам Учреждения – работникам, не осуществляющим образовательную деятельность, выплачивается в размере не более одного должностного оклада.

6.9. Материальная помощь является выплатой непроизводственного характера, носит единовременный характер и не зависит от результатов индивидуальной трудовой деятельности работника и Учреждения в целом.

6.10. Материальная помощь не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.

6.11. Выплата материальной помощи не является обязанностью Учреждения, и осуществляется в случае наличия экономии средств фонда оплаты труда.

7. Премияльные выплаты

В целях материального стимулирования работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия к юбилейным датам – 50, 55, 60 лет, и т.д;
- премия к праздничным датам – День учителя, 8 Марта, 23 Февраля;
- премия в форме поощрения за награждение правительственными наградами или почетной грамотой Министерства образования;
- премия за организацию профильного лагеря во время летней оздоровительной кампании;
- премия за участие и призовые места в городском, окружном, областном конкурсах «Учитель года».

. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в указанный период времени.

При премировании учитываются:

- выполнение государственного и муниципального задания;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- увеличение объёма работ.
- отсутствие задолженности по родительской плате

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся свободных средств ФОТ. Конкретный размер премии может определяться, как в процентах к окладу, должностному окладу, базовой сумме (базовому окладу), так и в абсолютном размере.

Работникам, отработавшим неполный период, премия начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Указанная премия выплачивается в пределах имеющихся свободных средств ФОТ. Конкретный размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, базовой сумме (базовому окладу).

.4. Размер премии к юбилейным датам выплачивается работникам единовременно в размере должностного оклада для работников и в размере базовой суммы (базового оклада) для педагогов и преподавателей.

.5. Размер премии к праздничным датам могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, базовой сумме (базовому окладу), исходя из возможностей фонда оплаты труда в пределах имеющихся свободных средств ФОТ.

.6. Размер премии работникам, получившим правительственную награду или Почетную грамоту Министерства образования, выплачивается единовременно в

размере 15% от оклада, должностного оклада, базовой суммы (базового оклада) с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

.7. Премия за организацию профильного лагеря во время летней оздоровительной кампании выплачивается в пределах имеющихся свободных средств, исходя из возможностей фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, должностному окладу, базовой сумме (базовому окладу) работника, так и в абсолютном размере.

.8. Премия за участие и призовые места в городском, окружном, краевом конкурсах «Учитель года» выплачивается в пределах имеющихся средств, исходя из возможностей фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, должностному окладу, базовой сумме (базовому окладу), так и в абсолютном размере.

.9. Директор Учреждения имеет право принять решение о не начислении премии работнику, в следующих случаях:

- нарушения закона №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» других нормативных документов различного уровня, регламентирующих деятельность образовательного учреждения;
- нарушения Устава образовательного учреждения;
- нарушения внутреннего трудового распорядка;
- нарушения должностных инструкций работников;
- нарушения коллективного договора;
- невыполнения или некачественного исполнения приказов директора учреждения;
- при наличии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- при наличии выявленных нарушений по результатам проверок контролирующих органов в соответствии с зоной ответственности конкретного работника;
- при отсутствии нескольких или одного из условий, указанных в пункте 3 настоящего Положения;
- в случае отсутствия свободных денежных средств в ФОТ.

7.10. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность Учреждения и зависит от условий установленных разделом 7 настоящего Положения, финансового состояния Учреждения и прочих факторов, которые могут оказать влияние на сам факт и размер премирования.

7.11. Премирование работников Учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на премирование работников без ущерба для основной деятельности Учреждения, и не является гарантированной частью оплаты труда.

7.12. Источником финансирования премиальных выплат могут быть:
- экономия средств фонда оплаты труда Учреждения.

7.13. Размеры премий, указанных в п. 7.1. настоящего Приложения, а также возможность выплаты премии, ее периодичность для педагогических работников Учреждения, могут определяться директором Учреждения единолично, либо с участием комиссии по распределению стимулирующих и компенсационных выплат педагогическим работникам МАОУ ДО «Очерская ДШИ», в соответствии с

Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат и премий педагогическим работникам МАОУ ДО «Очерская ДШИ»

7.14. Размеры премий, указанных в п. 7.1 настоящего Приложения, а также возможность выплаты премии, ее периодичность для работников Учреждения (кроме педагогических), определяется директором Учреждения единолично.

8. Приложения.

1. Постановление администрации Очерского городского округа от 28.09.2020 № 278.1-01-02П-1171.
2. Методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций Очерского городского округа от 28.09.2020 № 278.1-01-02П-1171.