

ПРИНЯТО
Решением общего собрания работников
МБОУ ДО ГЦИР
Протокол №1 от 09 января 2025г.
Председатель И.Л.Маленева

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №9 от 09 января 2025г.

Вступает в силу 09 января 2025 года

СОГЛАСОВАНО
Мнение выборного
профсоюзного органа
МБОУ ДО ГЦИР учтено

Председатель профкома
М.С.Лазарева
09 января 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Гуманитарный центр интеллектуального развития»
городского округа Тольятти
(МБОУ ДО ГЦИР)

Оглавление

| | |
|--|----|
| 1. Общие положения | 3 |
| 2. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения | 5 |
| 3. Условия и порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения..... | 5 |
| 4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения..... | 9 |
| 5. Порядок определения квалификационных категорий | 10 |
| 6. Порядок и условия назначения компенсационных выплат | 10 |
| 7. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера..... | 11 |
| 8. Порядок установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ..... | 13 |
| 9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы..... | 15 |
| 10. Порядок и условия назначения выплат социального характера | 15 |
| 11. Порядок и условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя Учреждения | 16 |
| 12. Порядок выплаты заработной платы работникам | 17 |

Приложение 1. Размеры базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДО ГЦИР, установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих

Приложение 2. Критерии премирования работников выплатами стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам самоанализа деятельности

Приложение 3. Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Гуманитарный центр интеллектуального развития» городского округа Тольятти (МБОУ ДО ГЦИР, далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — Трудовой кодекс РФ), Федеральным законом от 19.06.2000 N82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023 (протокол №11), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 №342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012- 2018 годы», Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 №167н, Приказом Минобрнауки России 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», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области», Постановлением администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 г. № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда

работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Мэрии городского округа Тольятти от 24 февраля 2016 N525-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, а также муниципальных бюджетных учреждений отдыха и оздоровления городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти».

Наименования должностей служащих или профессий рабочих и квалификационные требования к ним соответствуют наименованиям и требованиям, утвержденным в постановлении Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 №787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

1.3. Должностные оклады работников Учреждения утверждаются в размере не менее, чем установленный Постановлением администрации городского округа Тольятти базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы в рамках бюджетных средств, выделенных на эти цели (Приложение №1).

1.4. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» на текущий финансовый год.

1.5. Директор Учреждения сроком на один учебный год утверждает штатное расписание Учреждения, которое включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются наименования должностей служащих (профессии рабочих) в соответствии с законодательными актами, указанными в пункте 1.2. настоящего Положения.

1.6. Оплата труда работников Учреждения регулируется с учетом мнения представительного органа работников трудовыми соглашениями, коллективным договором при его наличии, настоящим Положением в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Самарской области и городского округа Тольятти, содержащими нормы трудового права.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год в пределах объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания, предоставленного в виде субсидии, за счет средств бюджетов различного уровня и средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части и определяется по формуле:

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

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения состоит из должностных окладов (окладов), ставок заработной платы всех работников Учреждения в соответствии со штатным расписанием и компенсационных выплат, установленных трудовым законодательством.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), предусмотренные разделом 7,8 и 9 настоящего Положения. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда должна быть не ниже 10% от фонда оплаты труда Учреждения.

2.5. Порядок и условия распределения средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, направленных на оплату труда работников, осуществляющих предоставление платных услуг, выплаты стимулирующего характера и выплаты социального характера, устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами и коллективным договором Учреждения при его наличии.

3. Условия и порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

3.1. Заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, объема, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада) или ставки заработной платы (для педагогических работников), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается:

3.2.1. С учетом повышающих коэффициентов за квалификационную

категорию в следующих размерах:

1,1 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих первую категорию.

3.2.2. С учетом повышающего коэффициента за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижение в сфере образования в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

Условия оплаты труда работника, в том числе фиксированный размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, конкретные трудовые функции, критерии оценки эффективности деятельности, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяются настоящим Положением и отражаются в трудовом договоре с работником Учреждения, который оформляется с использованием принципов эффективного контракта.

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

3.3. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются директором Учреждения в размере не ниже базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников, установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих (Приложение № 1 к настоящему Положению).

Увеличение (индексация) размеров базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждения производится в сроки и размерах, установленных постановлением администрации городского округа Тольятти.

3.4. Заработная плата работника Учреждения, за исключением педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя определяется по формуле:

$ЗП Р = ДО р \times K_{зн} \times K_{кк} + КВ Р + СВ Р$, где

ЗП Р - заработная плата работника Учреждения;

ДО р - должностной оклад (оклад) работника Учреждения в соответствии с его профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем;

$K_{зн}$ - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или

Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ккк - повышающий коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения;

КВ р - выплаты компенсационного характера, установленные трудовым законодательством;

СВ р - выплаты стимулирующего характера

3.5. Расчет заработной платы педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя Учреждения производится исходя из недельной педагогической нагрузки по формуле:

$$\text{ЗП птдо} = \text{ДО птдо} \times \text{К зн} \times \text{Ккк} / 18 \times \text{УЧ н} + \text{КВ птдо} + \text{СВ птдо}$$
, где

ЗП птдо - заработная плата педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя;

ДО птдо - ставка заработной платы педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

К зн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

УЧн - учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и учебная (тренировочная) нагрузка тренера-преподавателя, установленная Учреждением с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта;

Ккк - повышающий коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

КВ птдо - выплаты компенсационного характера, установленные трудовым

законодательством;

СВ птдо - выплаты стимулирующего характера педагогу дополнительного образования, тренеру-преподавателю.

3.6. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, исходя из должностного оклада (оклада) каждой из должностей.

3.7. Расчет заработной платы педагога дополнительного образования за платные образовательные услуги, а также за дополнительно протарифицированные часы по различным основаниям производится по формуле:

$ЗП_{птдо} = ДО_{птдо} \times K_{зн} \times K_{кк} / Ч_{н} \times КЧ$, где

$ЗП_{птдо}$ – заработная плата педагога дополнительного образования за платные образовательные услуги, а также за дополнительно протарифицированные часы;

$ДО_{птдо}$ – ставка заработной платы педагога дополнительного образования без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

$K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

$K_{кк}$ – повышающий коэффициент за квалификационную категорию в следующих размерах:

1,1 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих первую категорию.

$Ч_{н}$ – норма рабочего времени в месяц при 18-часовой рабочей неделе;

$КЧ$ – количество часов в месяц, отведенного педагогами согласно таблице учета использования рабочего времени по платным образовательным услугам, и таблицу учета использования рабочего времени по дополнительно протарифицированным часам.

3.7. По соглашению сторон за проведение платных образовательных и организационных услуг оплата может устанавливаться за 1 человеко/час или за 1 час проведения занятия (мероприятия) без учета базового должностного оклада исходя из расчета стоимости платных услуг.

3.8. Из средств от оказания платных услуг осуществляется доплата работникам Учреждения, обслуживающим процесс оказания платных услуг. Выплата осуществляется на основании приказа директора учреждения.

3.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников (педагогов-психологов, педагогов-организаторов, методистов и старших методистов) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

4.2. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогов дополнительного образования и старших педагогов дополнительного образования принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы - 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.4. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, а также ее изменение, осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования устанавливается из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной должности, на новый учебный год устанавливается директором учреждения. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а так же при установлении на новый учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по

учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, либо несформированности учебных групп.

Объем нагрузки больше или меньше нормы часов педагогической деятельности устанавливается только с письменного согласия работника. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется руководителем Департамента образования администрации городского округа Тольятти, а других работников, ведущих ее помимо основной должности – директором учреждения.

Верхнего предела учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен педагогам дополнительного образования, не устанавливается.

4.5. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 4.1 и 4.2, составляет 40 часов в неделю.

5. Порядок определения квалификационных категорий

5.1. Основанием для определения квалификационной категории педагогических работников является аттестационный лист. На основании аттестационного листа приказом директора учреждения устанавливается соответствующая квалификационная категория и повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

6. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

6.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются на основании приказа директора Учреждения.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением в пределах выделенных на эти цели бюджетных средств и не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.3. Компенсационные выплаты в виде доплаты осуществляются:

– работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– за сверхурочную работу. Выплаты за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

– за работу в ночное время, не менее 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, часовой ставки заработной платы за

каждый час работы в ночное время;

– за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

– за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

– за выполнение работ различной квалификации. Труд работника оплачивается по работе более высокой квалификации;

– надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

7. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера

7.1. В целях стимулирования работников к достижению качественных результатов труда, повышения их ответственности, а также материальной заинтересованности, работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера. Стимулирующие выплаты определяются настоящим Положением в соответствии с федеральными, региональными и муниципальными ведомственными нормативными актами и рекомендациями.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, условия для их установления, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на настоящее Положение.

7.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются к должностному окладу или ставке заработной платы без учета иных выплат.

7.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

7.3.1. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе:

- за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников, применение инновационных технологий);

- за высокое качество выполняемых работ, обусловленное наличием у сотрудников государственных, отраслевых наград.

7.3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

7.3.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

7.3.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

7.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

7.5. Основанием для стимулирующих выплат служат результаты деятельности работника за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), а также за конкретную качественно выполненную работу.

7.6. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. При периодическом характере выплат они могут быть установлены на период от одного месяца до одного года.

7.7. Распределение доплат и надбавок стимулирующего характера за качество выполняемых работ производится на основе предложений Комиссии по распределению стимулирующих выплат. Решение комиссии об установлении стимулирующих выплат принимается простым большинством голосов, оформляется в виде протокола и предоставляется директору Учреждения. На основании протокола и предложений комиссии издается приказ директора Учреждения.

7.8. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области, департамента образования администрации городского округа Тольятти перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативности и качество работы (эффективность труда).

7.9. Директор Учреждения разрабатывает, согласовывает с Общим собранием Учреждения и утверждает критерии и показатели качества труда работников для установления размера выплаты стимулирующего характера и форму представления материалов по самооценке деятельности сотрудников.

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.

7.10. Предельными размерами стимулирующие выплаты не ограничиваются.

7.11. Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или сняты с работника в случаях:

- окончания срока действия выплат;
- окончания выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены доплаты;
- нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, кодекса этики и служебного поведения, а также в случае обоснованных жалоб на действия сотрудника;
- наличие дисциплинарных взысканий и других условий, связанных с нарушением образовательного процесса, невыполнения в срок или некачественного выполнения порученной работы, некачественного ведения документации (несвоевременное предоставление планов и отчетов, нарушение инструкций при ведении журналов), нарушением действующего законодательства и локальных актов Учреждения. Нарушения могут быть зафиксированы в докладных и служебных записках, актах, жалобах, видео- и фотоматериалах и т.п.;
- в случае дефицита или уменьшения стимулирующего фонда Учреждения.

Снижение размера выплат или их отмена производится приказом директора учреждения.

7.12. В случае экономии фонда оплаты труда Учреждения, средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

8. Порядок установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

8.1. Виды, условия и размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ производится на основе предложений Комиссии, утвержденной приказом директора Учреждения.

8.2. В состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (далее – комиссия) входит не менее трех членов: 1 представитель от администрации, 1 представитель от профсоюзного комитета (при наличии), 1 представитель от педагогических работников.

8.3. Состав комиссии и сроки её действия согласовываются с органом самоуправления – Общим собранием работников учреждения.

8.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, в том числе за качество воспитания, создания условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий устанавливаются в случае:

- наличия стажа работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствия травматизма обучающихся во время занятий и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье была возложена на данного педагога (для педагогических работников);
- отсутствия случаев травматизма по причине несоблюдения правил

техники безопасности на рабочем месте (для всех других категорий работников);

- отсутствия дисциплинарных взысканий, нарушения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, техники безопасности и правил пожарной безопасности, нарушения требований охраны труда;

- отсутствие обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны обучающихся, их родителей (или иных законных представителей) и других участников трудовой деятельности;

- выполнения функций, определенных должностной инструкцией работника, в установленном объеме и необходимого качества;

- выполнения приказов, распоряжений руководителя Учреждения, либо непосредственного руководителя структурного подразделения.

8.5. Работники учреждения 1 раз в год (в августе) или 2 раза в год (в декабре и августе) предоставляют в комиссию самоанализ деятельности в соответствии с утвержденными критериями (Приложение 2) в срок до 15 августа и/или до 15 декабря. Отсутствие самоанализа может служить комиссии отказом для рассмотрения вопроса выплат стимулирующего характера. Материалы самоанализа работников хранятся в течение периода, на который они были определены в учреждении приказом директора учреждения.

8.6. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов самоанализа работников в соответствии с утвержденными критериями и измерителями, а также учитывает результаты, полученные в рамках внутриучрежденческого контроля, проводимого ответственными лицами учреждения и на основании этого выставляет оценочные баллы. Комиссия может затребовать у работников подтверждающие материалы к самоанализу в соответствии с утвержденными измерителями.

8.7. Решение комиссии принимается простым большинством голосов, оформляется в виде протокола и предоставляется директору учреждения. При несогласии работников с результатами оценки комиссии комиссия обязана разъяснить работникам итоги оценки их деятельности за определенный период на совещании при директоре.

8.8. На основании протокола и предложений комиссии издается приказ директора учреждения по выплатам стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий.

8.9. При определении размера выплат стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий каждому критерию устанавливается определенное количество баллов, денежный вес одного балла одинаков для одной категории работников учреждения.

8.10. Стоимость баллов устанавливается ежемесячно приказом директора исходя из размера фонда денежных средств, направляемых на стимулирующие выплаты в текущем периоде.

8.11. Размер стоимости выплаты конкретному работнику определяется умножением стоимости одного балла на количество баллов, полученных данным работником за соответствующий период.

9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы

9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются директором учреждения в соответствии с утвержденными критериями (Приложение №3).

9.2. Директор учреждения разрабатывает, согласовывает с Общим собранием работников учреждения критерии выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы.

9.3. Основанием для премирования служит: подведение итогов работы за месяц, квартал, полугодие, финансовый год, премия также может быть выплачена при наличии финансовых средств к праздничным дням согласно статьи 112 Трудового Кодекса Российской Федерации и за конкретно выполненную работу (разовая выплата).

9.4. Выплаты работникам осуществляются на основании приказа директора учреждения.

9.5. Размер выплат по итогам работы определяется в индивидуальном порядке в соответствии с выполненными планами, объемами работы, результатами деятельности, утвержденными критериями.

9.6. Руководители подразделений, проектов, ответственные за проведение мероприятий представляет директору учреждения предложения по премированию сотрудников. Деятельность АУП за конкретный период (месяц, квартал, полугодие, год) оценивает директор учреждения в соответствии с утвержденными критериями.

9.7. Предельными размерами выплаты не ограничиваются, могут исчисляться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютных величинах (фиксированно в рублях).

9.8. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переходом на другую работу или должность, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Российскую армию, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, а также находящихся на больничном листе выплаты начисляются за фактически отработанное время в данном периоде.

9.9. В случае нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка (в т.ч. опоздание на работу, низкая исполнительская дисциплина, обоснованные жалобы родителей на действие сотрудников учреждения) выплаты могут быть полностью сняты или уменьшены приказом директора учреждения.

10. Порядок и условия назначения выплат социального характера

10.1. Выплаты социального характера работникам Учреждения устанавливаются настоящим Положением как процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в фиксированной сумме при наличии финансовых возможностей.

10.2. К выплатам социального характера относятся:

– материальная помощь на лечение при длительном заболевании, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

– материальная помощь в связи с выходом на страховую пенсию (единовременно);

– материальная помощь при тяжелом финансовом положении, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

– материальная помощь в случае рождении ребенка, вступлении в брак (впервые);

– единовременная выплата к юбилейным датам, к профессиональному празднику (юбилейными датами считается достижение работником Учреждения возраста 50, 55, 60 лет и дальше каждые пять лет);

– материальная помощь в случае смерти близкого родственника (родителя, супруга (супруги), детей).

– материальная помощь на оздоровление.

10.3. Предельными размерами выплаты социального характера не ограничиваются.

10.4. Решение о предоставлении выплаты социального характера и ее размере принимается руководителем Учреждения.

11. Порядок и условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя Учреждения

11.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения утверждаются постановлениями администрации городского округа Тольятти.

11.2. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с требованиями постановления Правительства Самарской области от 23.08.2024 N617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

11.3. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.4. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора

Учреждения, могут изменяться в связи с изменением оклада директора учреждения. Должностные оклады данной категории работников регулируется приказом директора.

11.5. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

11.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждений устанавливается в соответствии с постановлением мэрии городского округа Тольятти Самарской области от 13.03.2017 № 874-п/1 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа Тольятти».

12. Порядок выплаты заработной платы работникам

12.1. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – до 22 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – до 7 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

12.2. Оплата отпуска работника производится не позднее, чем три дня до его начала.

12.3. При прекращении трудовых отношений с работником окончательный расчет причитающейся работнику суммы заработной платы производится в последний день работы.

12.4. Заработная плата переводится в кредитную организацию по заявлению работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, куда должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

12.5. Ежемесячно работнику выдается расчетный лист, в котором указываются составные части заработной платы за период, размеры иных сумм, начисленные работнику (оплата отпуска, выплаты при увольнении и др.), размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате. Расчетный лист выдается в бумажной или электронной форме на адрес электронной почты, указанный в заявлении работника.

12.6. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, а также по заявлению работника.