

Министерство образования и науки
Пермского края



УТВЕРЖДАЮ

Директор

КГБОУСУВУ «Уральское подворье»

О.В. Круглова

«26» августа 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда и стимулировании работников краевого государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальное учебно-
воспитательное учреждение «Уральское подворье»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного органа
КГБОУСУВУ «Уральское подворье»

 Г. М. Кизилова

«26» августа 2022 г.

Вступает в действие
с «26» августа 2022 г.

г. Пермь - 2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно-опасным) поведением «Уральское подворье» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 14.07.2022 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022 г.);
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 14.07.2022 г.) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2022 г.);
- Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"
- Закон Пермского края «Об образовании в Пермском крае» №308-ПК от 12.03.2014 (принят ЗС ПК 20.02.2014) (в ред. 11.05.2022)
- Закон Пермского края от 03.09.2008 г. № 291-ПК (ред. от 07.03.2019 г.) «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края и отдельных категорий работников обязательного медицинского страхования Пермского края»;
- Закон Пермского края от 23.12.2010 г. № 729-ПК "О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий лиц, которым присуждена ученая степень кандидата наук, доктора наук, работающих в образовательных организациях на территории Пермского края" (в ред. от 30.04.2021),
- Постановление Правительства Пермского края от 23.11.2011 г. № 937-П "Об утверждении Порядка предоставления ежемесячной денежной выплаты отдельным категориям лиц, которым присуждена ученая степень кандидата наук, доктора наук, работающих в образовательных организациях на территории Пермского края" (в ред. 14.12.2021)
- Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-п (ред. от 31.08.2022 г.) «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования»
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»,

- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. № 247н (в ред. от 11.12.2008 г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
 - Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. № 761н (в ред. от 31.05.2011 г.) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
 - Приказа Минпросвещения РФ "Об утверждении Порядка организации и осуществления деятельности специальных учебно-воспитательных учреждений открытого и закрытого типа" № 381 от 17.07.2019, а также правовыми актами Министерства образования и науки Пермского края, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом и локальными актами Учреждения.
- 1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда, установление компенсационных и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) работникам КГБОУСУВУ «Уральское подворье».
 - 1.3. Положение определяет порядок формирования оплаты труда работников Учреждения за счет средств краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, порядок установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
 - 1.4. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.
 - 1.5. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника для достижения качества результатов и выполнения целевых показателей деятельности Учреждения.
 - 1.6. Повышение (индексация) заработной платы работников Учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 1.7. Положение вступает в действие с 01.09.2022 г. Данное Положение может быть изменено или дополнено (по инициативе представительного органа работников, руководителя и т.д.).

2. Основные условия оплаты труда

- 2.1. Оплата труда работников Учреждения включает:
 - тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера.
- 2.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений, согласно постановления Правительства Пермского края от 01.04.2014 года № 214-п (ред. от 31.08.2022 г.), которое определяет

минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

- 2.3. 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.
- 2.4. Учреждение на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, может самостоятельно устанавливать размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам работников в процентах и (или) абсолютных цифрах.

3. Оплата труда работников учреждения

- 3.1. Оплата труда основного персонала определяется согласно разделу III, постановления Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-П (ред. от 31.08.2022 г.).
 - 3.1.1. Основной персонал – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услугу (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности. Основной персонал Учреждения включает в себя:
 - *педагогических работников* - работников, непосредственно осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам Учреждения осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 "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 (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей.
 - 3.1.2. Заработная плата педагогическим работникам Учреждения рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе (классе), в котором ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных группах (классах), то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе (классу) отдельно.
- 3.2. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей определяется согласно разделу IV постановления Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-П (ред. от 31.08.2022 г.)
- 3.3. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала, определяется согласно

разделу V постановления Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-П (ред. от 31.08.2022 г.)

4. Оплата труда работников за счет средств иной приносящей доход деятельности

- 4.1. Иная приносящая доход деятельность разрешена Законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения. Учреждение ведет статистический и бухгалтерский учет и отчетность отдельно, по основной и иной приносящей доход деятельности.
- 4.2. С работником Учреждения, в том числе штатным, участвующим в дополнительной деятельности, по платным образовательным услугам заключается договор гражданско-правового характера или трудовой договор. Оплата их труда производится согласно договору на основе тарификации или договорных цен по указанным услугам. Доплаты устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере.
- 4.3. Расходование средств осуществляется в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности (далее – ПФХД) и фактическим поступлением доходов.
- 4.4. Оплата по приносящей доход деятельности работникам, участвующим в данной деятельности, назначается отдельным приказом директора и выплачивается поквартально при поступлении данных средств на счет Учреждения.

5. Фонд оплаты труда

- 5.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, субсидий из краевого бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством, и распределяется согласно разделу VI, постановления Правительства Пермского края от 01.04.2014 года № 214-П (ред. от 31.08.2022 г.).
- 5.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам Учреждения определяется в соответствии со штатным расписанием, планом финансово-хозяйственной деятельности, утверждаемым Учредителем, и государственным заданием на предоставление государственных услуг (выполнение работ).
- 5.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:
ФОТ_о = ФОТ_б + ФОТ_{ст}, где:
ФОТ_о – фонд оплаты труда работников Учреждения;
ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда работников (составляет не более 70% ФОТ Учреждения);
ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников (составляет не менее 30% ФОТ Учреждения).
- 5.4. Штатное расписание Учреждения утверждается директором учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда и включает в себя все должности основного персонала, административно-управленческого персонала, вспомогательного персонала.

- 5.5. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям Учреждения и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.
- 5.6. Базовая часть ФОТ включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:
 $ФОТб = ФОТд + ФОТк$, где
ФОТд – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) Учреждения;
ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.
Базовая часть оплаты труда работников Учреждения распределяется по формуле:
 $ФОТб = ФОТосн + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп$, где:
ФОТосн – базовая часть фонда оплаты труда основного персонала Учреждения (составляет не менее 60% от ФОТ Учреждения);
ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;
ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;
ФОТмоп – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.
- 5.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:
 $ФОТст = ФОТст осн + ФОТст ауп + ФОТст увп + ФОТст.мол$, где:
ФОТст осн – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного 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 вспомогательного персонала;
ФОТст моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

6. Выплаты компенсационного характера

- 6.1. В Учреждении устанавливаются компенсационные выплаты согласно нормативным актам, содержащим нормы трудового права. Размеры некоторых компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.
- 6.2. Выплаты компенсационного характера, как правило, являются постоянной дополнительной денежной выплатой, которая производится ежемесячно при выполнении работ. Выплаты компенсационного характера могут производиться и одновременно.

- 6.3. Часть выплат компенсационного характера устанавливается в определенном процентном отношении к должностному окладу (ставке) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ), установленным постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 года № 214-П (ред. от 31.08.2022 г.).
- 6.4. Выплаты компенсационного характера заместителям производятся в соответствии с общим порядком, установленным нормативно-правовыми актами и данным Положением.
- 6.5. Работнику в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Пермского края, а также локальными актами Учреждения, производятся следующие выплаты компенсационного характера:
- 6.5.1. Выплаты работникам с особыми условиями труда:
- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (при наличии установленных в ходе аттестации рабочих мест оснований для таких выплат);
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
- 6.5.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- при совмещении профессий (должностей);
 - за расширение зон обслуживания и за увеличение объема работ;
 - за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, дополнительную нагрузку;
 - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в ночное время;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работников, работающих по графику, где выходные дни считаются между сменами).
- 6.5.3. Выплаты за классное руководство, заведование кабинетами, методическую деятельность, организацию проведения ГИА и др.:
- ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета,
 - ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств Пермского края;
 - за проверку письменных работ (тетрадей): русский язык;
 - за проверку письменных работ (тетрадей): математика;
 - за сложность предмета, устанавливаемая педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс:
- Русский язык - 0,15;
Математика - 0,15;
Иностранный язык - 0,13;
Химия - 0,13, Физика - 0,13;

Биология - 0,13;
Литература - 0,15;
География - 0,13;
Технология - 0,12;
Обществознание - 0,13;
История - 0,13;
ОДНКНР - 0,13;
Информатика - 0,13;
Физическая культура - 0,12;
ОБЖ - 0,11;
Музыка - 0,11;
ИЗО - 0,11;

- за заведование кабинетами, учебными кабинетами;

- за заведование отделениями, филиалами, кабинетами, учебными кабинетами, мастерскими, спортивными комнатами, спортзалом, актовым залом, кинозалом, библиотекой и иными структурными подразделениями;

- за руководство предметными и методическими объединениями;

- за подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

6.5.4. Иные ежемесячные выплаты компенсационного характера:

– ежемесячная выплата за работу с детьми с отклонениями в развитии, с девиантным поведением и за работу с детьми сверх норматива (п.7 ст.23 Закона «Об образовании в Пермском крае» №308-ПК от 12.03.2014 (принят ЗС ПК 20.02.2014) (в ред. 11.05.2022)) (руководитель структурного подразделения, учитель, педагог-психолог, воспитатель, социальный педагог, заведующий структурным подразделением (служба комплексного сопровождения), заведующий структурным подразделением (медицинская служба), педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, методист, педагог-библиотекарь, врач (по специальности), медицинская сестра, секретарь учебной части, секретарь руководителя, учитель-дефектолог, учитель-логопед, дежурный по режиму).

– ежемесячная выплата за посещение семей, обучающихся в вечернее время (социальный педагог, педагог-психолог, воспитатель, классный руководитель);

– за ведение расписания учебной деятельности, дополнительной занятости обучающихся (кружковой деятельности), работу в ЭПОС, Сферум, Меркурий, Честный знак, работу Советов профилактики и др.;

6.6. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в Учреждении, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, совместительстве.

6.7. Тарифные ставки, оклады (должностные оклады) работникам, занятым по совместительству либо на условиях неполного рабочего времени, выплачиваются пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Доплаты при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника

без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в размере, определяемом соглашением администрации Учреждения с соответствующим работником с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- 6.8. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании представления непосредственного руководителя соответствующего работника, на котором имеется письменное согласие указанного работника с предлагаемым к установлению размером компенсационных выплат.
- 6.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентном соотношении к тарифной ставке, окладу, должностному окладу. Перечень, размер и условия назначения компенсационных выплат работникам Учреждения устанавливается настоящим Положением (*Приложение №1*).
- 6.10. Установленные работникам Учреждения компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:
- окончания срока их действия;
 - окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых были установлены компенсационные выплаты;
 - длительного отсутствия работника по болезни, вследствие чего не могли быть выполнены дополнительные работы, за которые установлена компенсационная выплата;
 - не выполнения возложенных на работника дополнительных обязанностей;
 - ухудшения качества выполняемой работы по основной должности;
 - по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене компенсационной выплаты.
- 6.11. Выплаты компенсационного характера прописываются в трудовом договоре с работником, поступающим на работу в Учреждение и в дополнительном соглашении к трудовому договору.
- 6.12. Виды выплат компенсационного характера директору Учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами Учредителя в соответствии с действующим законодательством.
- 6.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (соответствующим категориям работников), по решению руководителя, при наличии фонда оплаты труда и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 6.14. Выплата денежной компенсации при увольнении работника производится за весь период неиспользования отпусков в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 6.15. Выплата единовременного пособия в размере 10 000 тысяч рублей при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более и по инвалидности при стаже 15 лет педагогической деятельности). Данная выплата производится по решению руководителя, при наличии денежных средств от иной приносящей доход предпринимательской деятельности (рекомендательное

письмо МО и науки Пермского края и председателя Пермской краевой территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23.04.2014 г. № СЭД-26-01-21-486).

6.16. Оплата пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня производится за счет средств работодателя.

6.17. К выплатам социального характера относятся:

6.17.1. ежемесячная денежная выплата отдельным категориям лиц, которым присуждена ученая степень кандидата наук, доктора наук, работающих в образовательных организациях на территории Пермского края;

6.17.2. выходное пособие при прекращении трудового договора;

6.17.3. суммы, выплаченные уволенным работникам на период трудоустройства в связи с реорганизацией или ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников;

6.17.4. единовременное пособие (выплаты, вознаграждения) при выходе на пенсию;

6.17.5. доплата к пенсиям работающим пенсионерам (при увольнении);

6.17.6. ежемесячная надбавка к заработной плате лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в образовательные организации в течение трех лет со дня окончания образовательной организации;

6.17.7. ежемесячная надбавка к заработной плате лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в образовательные организации в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

6.17.8. единовременное государственное пособие лицам, поступающим на работу в образовательные организации в течение двух лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения);

6.17.9. иные надбавки и выплаты в соответствии с действующим законодательством.

7 Выплаты стимулирующего характера, порядок их распределения, назначения, периодичность

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

7.1.1 Стимулирующая выплата по результатам работы (квартал, год);

- стимулирующая выплата по результатам работы за квартал;

- стимулирующая выплата по результатам работы за год.

7.1.2 выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

7.1.3 иные выплаты стимулирующего характера.

7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах в абсолютном размере или в процентном отношении к тарифной ставке, должностному окладу.

7.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения распределяется между педагогическими и непедagogическими работниками пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников, разделу VI, постановления Правительства Пермского края от 01.04.2014 года № 214-П (ред. от 31.08.2022 г.).

7.4. Квалификационная категория (первая или высшая), присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия при установлении оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях (Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2020-2022 годы"):

N	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель	Преподаватель того же предмета, воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), педагог-организатор, методист, социальный педагог
2	Преподаватель	Учитель того же предмета, воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), педагог-организатор, методист, социальный педагог
3	Учитель (преподаватель) основ безопасности жизнедеятельности; учитель (преподаватель) физической культуры	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, инструктор по физической культуре
4	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (преподаватель) основ безопасности жизнедеятельности; учитель (преподаватель) физической культуры
5	Руководитель физического воспитания	Учитель (преподаватель) физической культуры, учитель (преподаватель) основ безопасности жизнедеятельности, инструктор по физической культуре
6	Тренер-преподаватель (старший тренер-преподаватель)	Учитель (преподаватель) физической культуры, инструктор по физической культуре
7	Учитель технологии, преподаватель учреждения	Мастер производственного обучения, инструктор по труду

	среднего профессионального образования	
8	Мастер производственного обучения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель технологии, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
9	Учитель (преподаватель) музыки	Музыкальный руководитель, концертмейстер
10	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель, осуществляющий образовательную деятельность в образовательной организации для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
11	Воспитатель, инструктор-методист, методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель	Старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель
12	Старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	Воспитатель, инструктор-методист, методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель

В Коллективном договоре, локальных нормативных актах организации могут быть установлены другие случаи учета имеющейся квалификационной категории (первой или высшей) при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебных программ, профилей работы (деятельности) для установления оплаты труда работников.

7.5. Перечень выплат стимулирующего характера работникам учреждения (в т.ч. совместителям), порядок назначения, размеры и условия их осуществления определяются коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ и Пермского края, содержащими нормы трудового права и устанавливаются **Приложением № 2** к настоящему Положению.

7.5. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника. Устанавливаются работникам Учреждения согласно **Приложению № 3** к настоящему Положению, на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат, в соответствии с приказом директора Учреждения.

7.5.1 Стимулирующие премиальные выплаты в определенном календарном периоде устанавливаются по результатам труда

и производятся на основании листов самооценки, служебных записок непосредственных руководителей (заместителей директора, отделений, служб, структурных подразделений и др.), с учетом мнения представительного органа работников (профкома), решений комиссии, утвержденной приказом директора, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, выделенной на стимулирование определенной категории работников (основной персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий, АУП и пр.). Основанием для назначения данной выплаты являются показатели качества и результативности профессиональной деятельности по каждому работнику.

Фактический размер стимулирующих выплат регулярного характера зависит от денежного размера одного балла (процента) оценки труда работников и количества определенных работникам баллов (процентов) по итогам работы в данный период времени. Фактический размер балла в денежном выражении зависит от общего количества баллов одной категории работников (основной персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий, АУП и пр.) размера выделенной стимулирующей части фонда оплаты труда и фиксируется в приказе руководителя Учреждения о премировании определенной категории работников (основной персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий, АУП и пр.).

7.5.2 При распределении поощрительных выплат Работник может быть депремирован за нарушение трудовой функции. Основанием для не назначения работникам Учреждения стимулирующих премиальных выплат по итогам работы полностью или частично являются следующие показатели:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функциональных обязанностей в размере до 100%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда в размере до 100%;
- не выполнение критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника в размере до 100%;
- невыполнение приказов и распоряжений директора Учреждения в размере до 100%.

Не допускается премирование педагогических работников (в течение срока действия дисциплинарного взыскания), допустивших:

- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение техники безопасности, охраны жизни и здоровья учащихся;
- невыполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей;
- нарушения в работе, отмеченные в актах, справках, предписаниях администрации Учреждения, учредителя и контрольно-надзорных органов.

- 7.6 Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг могут устанавливаться ежемесячно работникам на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника к настоящему Положению, на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат, в соответствии с приказом директора Учреждения.
- 7.7 Иные выплаты стимулирующего характера включают:

Ежемесячное денежное поощрение:

- интенсивность, напряженность и высокие результаты работы;
- выплата за наставничество над молодыми специалистами, вновь принятыми работниками;
- за организацию дополнительной занятости обучающихся (кружковой деятельности);
- за выполнение показателей результативности, связанной с уставной деятельностью;
- за работу с социально-неблагополучными семьями;
- за разработку, внедрение и реализацию проектов регионального и федерального уровней;
- выплата за наличие высшей квалификационной категории с момента установления Закон Пермского края от 12.03.2014 N 308-ПК (ред. от 11.05.2022) "Об образовании в Пермском крае" (принят ЗС ПК 20.02.2014)
- выплата за наличие первой квалификационной категории с момента установления (на основании приказа Министерства образования и науки Пермского края, приказа руководителя учреждения за счет средств субсидии на выполнение государственного задания);
- выплата при наличии ученой степени кандидата наук, соответствующей профилю выполняемой работы (Закон Пермского края от 23.12.2010г. № 729-ПК "О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий лиц, которым присуждена ученая степень кандидата наук, доктора наук, работающих в образовательных организациях на территории Пермского края" (в ред. От 30.04.2021), Постановление Правительства Пермского края от 23.11.2011 г. № 937-П "Об утверждении Порядка предоставления ежемесячной денежной выплаты отдельным категориям лиц, которым присуждена ученая степень кандидата наук, доктора наук, работающих в образовательных организациях на территории Пермского края" (в ред. 14.12.2021))
- выплата за наличие Почетного звания;
- выплата работникам, имеющим государственные и (или) отраслевые (ведомственные) награды;
- выплата лицам, впервые поступившим на работу по профильной специальности (в течении трех лет со дня окончания образовательной организации).

Единовременные стимулирующие выплаты работникам

- высокая эффективность, выполнение особо важных и значимых работ по поручению руководителя;
 - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
 - подготовка и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Учреждения;
 - достижение обучающимися выдающихся результатов (победы и призовые места на олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах художественной самодеятельности и др.) на региональном и федеральном уровнях;
 - значимые результаты личного труда (подготовка к учебному году, подготовка и проведение отопительного сезона, организация проведения итоговой аттестации и др.);
 - Праздничные даты (Международный женский день 8 Марта, День защитника отечества 23 февраля, День учителя, профессиональные праздники и др.);
 - юбилейные даты Учреждения (25, 30, 35...);
 - юбилейные даты работников (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет);
 - Почетная грамота Минпросвещения РФ;
 - Нагрудный знак «Молодость и профессионализм»;
 - Нагрудный знак «За верность профессии»;
 - Нагрудный знак «Почетный наставник»;
 - Почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
 - Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
 - награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки Пермского края;
 - награждение Благодарностью Учреждения;
 - награждение Почетной грамотой Учреждения;
 - награждение премией имени Ф. В. Валисевич;
 - премиальные выплаты за привлечение средств, полученных от приносящей доход деятельности.
- 7.8 Единовременные стимулирующие выплаты работникам (в пп. 3.2.1 - 3.2.5) осуществляются при наличии средств в соответствии с приказом руководителя Учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.
- 7.9 При ухудшении качества выполняемой работы, стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены на основании приказа директора.
- 7.10 Частичное или полное лишение стимулирующих выплат осуществляется в том отчетном периоде, в котором выявлено нарушение.
- 7.11 При снятии дисциплинарного взыскания осуществление стимулирующих выплат возобновляется.

- 7.12 При недостаточности, либо отсутствии источника финансирования осуществление стимулирующих выплат может быть приостановлено на основании приказа директора (кроме стимулирующих выплат, установленных действующим законодательством РФ).
- 7.13 Премияльные выплаты за привлечение средств, полученных от приносящей доход деятельности (при наличии средств выплата может производиться ежеквартально).
- 7.14 Размер стимулирующей части фонда оплаты труда может быть изменен в зависимости от:
- внешних финансовых условий (изменение норматива стоимости предоставления услуг по выполнению государственного задания, изменение объема государственного задания, секвестр бюджетных средств и др.);
 - внутренних финансовых условий (изменение размера фонда оплаты труда в связи с вынужденным перераспределением средств на иные обязательные расходы Учреждения и пр.)
- 7.15 Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем.

8 Иные выплаты

- 8.1 Иные выплаты – это выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связаны с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь), устанавливаются на основании Положения о материальной помощи (приложение № 1 к Коллективному договору).
- 8.2 Источником финансирования для выплаты материальной помощи является экономия по фонду оплаты труда.
- 8.3 Работникам, состоящим в штате Учреждения, может оказываться материальная помощь в размере не более одного должностного оклада в случаях:
- нанесения ущерба имуществу работника в результате стихийного бедствия и чрезвычайных обстоятельств;
 - смерти работника или его близких родственников (супруга, супруги, родителей, детей);
 - необходимости дорогостоящего лечения;
 - тяжелого материального положения;
 - иных уважительных причин.
- 8.4 Оказание материальной помощи работнику Учреждения осуществляется по приказу директора на основании:
- личного заявления работника с указанием причин для ее выплаты;
 - ходатайства руководителя службы, в которой работает работник;
 - документов, подтверждающих факт наступления обстоятельств, предусмотренных в п. 8.3.
- 8.5 В случае смерти работника членам его семьи (супругу (е), детям, родителям) может быть выплачена материальная помощь на основании заявления одного из членов семьи.

- 8.6 Решение об оказании единовременной материальной помощи директору учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления директора учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в настоящем пункте.
- 8.7 Решение об оказании единовременной материальной помощи работнику учреждения и ее конкретном размере принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 8.3 настоящего Положения.
- 8.8 Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и не учитывается при исчислении среднего заработка.

9 Организация деятельности комиссии по оплате труда и стимулированию работников

- 9.1 Комиссия по оплате труда и стимулированию работников создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора Учреждения.
- 9.2 В состав Комиссии могут входить члены администрации Учреждения, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены профсоюзной организации.
- 9.3 Работу Комиссии возглавляет председатель, который избирается из членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.
- 9.4 Секретарь Комиссии готовит всю информацию. Ведет протоколы заседаний, оформляет оценочные листы и передает их директору.
- 9.5 Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, при рассмотрении критериев для стимулирования работников.
- 9.6 Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.
- 9.7 Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями. Внесение предложений директору по установлению работникам стимулирующих выплат, установленных настоящим Положением.
- 9.8 Директор Учреждения имеет право наложения вето на решение комиссии с объяснением причин принятого решения.

10 Другие вопросы оплаты труда

- 10.1 Изменение базовой (гарантированной) части оплаты труда работников Учреждения допускается в следующих случаях:
- изменение действующего законодательства (федерального или регионального), определяющего условия оплаты труда работников бюджетной сферы;
 - изменение размера нормативных затрат на оказание государственных услуг и, как следствие, изменение объемов средств, выделяемых из бюджета Пермского края в форме субсидий;

- изменение объема государственного задания, определяемого Учреждению;
- изменения количества часов (изменение учебной нагрузки) в соответствии с учебными планами и программами производится в соответствии с тарификацией на 01 число каждого месяца по фактическому зачислению контингента;
- изменение количества классов (групп) в Учреждении в соответствии с утвержденным комплектованием;
- изменение количества учащихся в классе (группе) производится на 01 число каждого месяца в течение учебного года в соответствии с п. 21 Приказа Минпросвещения РФ "Об утверждении Порядка организации и осуществления деятельности специальных учебно-воспитательных учреждений открытого и закрытого типа" № 381 от 17.07.2019 и на основании приказа о зачислении обучающихся.

При этом с каждым работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, содержащее основание и условия изменений постоянной части заработной платы. В случае несогласия работника на заключение дополнительного соглашения об изменении базовой (гарантированной) части оплаты труда решение принимается в соответствии с действующим законодательством.

- 10.2 Изменения в Положение принимаются с учетом мнения председателя представительного органа работников, оформляются в письменном виде и вступают в действие после утверждения и издания соответствующего приказа по Учреждению.

11 Приложения:

1. Перечень выплат компенсационного характера.
2. Перечень выплат стимулирующего характера.
3. Критерии оценки качества и результативности труда работников КГБОУ СУВУ «Уральское подворье» для установления стимулирующих (квартальных, годовых) выплат.
4. Перечень коэффициентов за сложность по предмету
5. Оценочный лист выполнения критериев оценки качества и результативности работников.