

**Положение о размерах и условиях оплаты труда работников
муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных
отделу образования администрации городского округа Вичуга**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением главы администрации г. Вичуга Ивановской области от 29 марта 2013 года № 301 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Вичуга и органов муниципальной власти городского округа Вичуга».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Основные понятия

В настоящем положении используются следующие термины и понятия:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный оклад работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренный в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, занимаемой должности.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящих в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников организаций с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Руководителям муниципальных организаций, подведомственных отделу образования, стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются отделом образования администрации городского округа Вичуга.

1.3. В каждой организации с учетом настоящего Положения, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области и органов местного самоуправления городского округа Вичуга принимаются Положения об оплате труда работников учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников муниципальных организаций, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга, определяется на основе

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке (стажа, образования) или уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение 1 к Положению о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга) (далее Приложение 1 к настоящему положению);
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа работы по специальности, стажа педагогической работы, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставок заработной платы (Приложение 1 к настоящему положению);

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель муниципальной организации, подведомственной отделу образования администрации городского округа Вичуга:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) педагогических и других работников, исчисляет их заработную плату;

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

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

2.2.1. Заработная плата работников муниципальных организаций, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга, определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством:

$$Зп = О + К + С + Д$$

где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

Д – доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2.2. Должностные оклады работников муниципальных организаций, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования и стажа или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а так же с учетом специфики работы:

$$O = M_o \times K_{ост} \text{ (или } K_k) \times K_{сп}$$

где:

O – должностной оклад работника;

M_о – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (Приложение 1 к настоящему положению);

K_{ост} – коэффициент образования и педагогического стажа (приложение 1 к настоящему Положению);

K_к – коэффициент квалификации (Приложение 1 к настоящему положению).

K_{сп} – коэффициент специфики (Приложение 3 к Положению о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга (далее Приложение 3 к настоящему положению).

2.3.1. Месячная заработная плата **работника ПКГ должностей педагогических работников** определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$Зп = Оф + К + С$$

где:

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.3.2. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$$Оф = \frac{Ост \times Фн}{...}$$

Нчс

где:

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ост – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю, рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент образования и стажа (или коэффициент категории), а так же с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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» педагогических работников образовательных организаций.

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательной организации.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3.3. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов, музыкальных руководителей и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для отдельных педагогических работников с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

$$\text{Ост} = \text{Мо} \times \text{Кост (или Кк)} \times \text{Ксп}$$

где:

Ост – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю, рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент образования и стажа (или коэффициент категории), а так же с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах);

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения;

Кост – коэффициент образования и стажа;

Кк – коэффициент квалификации;

Ксп – коэффициент специфики.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.4. Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.5. Зарплата работников **ПКГ общеотраслевых профессий рабочих** определяется как сумма должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$$Зп = О + К + С$$

где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.5.1 Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей рабочих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых профессий рабочих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Руководители образовательных организаций в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с учащимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- для профессора, доктора наук - 0,20
- для доцента, кандидата наук - 0,15
- для преподавателей, не имеющих ученой степени - 0,10

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а так же рецензентов конкурсных работ.

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

2.7. Заработная плата **руководителей организаций** состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего характера:

$$Зп = О + К + С$$

где:

Зп – заработная плата руководителя учреждения;

О – должностной оклад руководителя учреждения;

К - компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

Примерное положение о распределении фонда стимулирования руководителей образовательных организаций приведено в приложении 4 к Положению о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга.

2.8. Размер должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется трудовым договором.

Должностной оклад руководителя организации, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения:

$$Ор = Сзп \times Кг$$

где:

Ор – должностной оклад руководителя организации;

Сзп - средняя заработная плата работников организации;

Кг – повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных организаций городского округа Вичуга и средней заработной платы работников муниципальных организаций городского округа Вичуга устанавливается органом местного самоуправления городского округа Вичуга, осуществляющим функции полномочия учредителя соответствующих

муниципальных организаций городского округа Вичуга в типовых положениях об оплате труда работников муниципальных организаций городского округа Вичуга по видам экономической деятельности, утвержденных постановлениями администрации городского округа Вичуга, в кратности от 1 до 4.

Соотношение средней заработной платы руководителей муниципальных организаций городского округа Вичуга и средней заработной платы работников муниципальных организаций городского округа Вичуга устанавливается приказом по отделу образования администрации городского округа Вичуга, в пределах кратности, установленной в типовых положениях об оплате труда работников муниципальных организаций городского округа Вичуга по видам экономической деятельности, утвержденных постановлениями администрации городского округа Вичуга.

Размеры повышающих коэффициентов и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей организаций образования установлены Приложением 2 к Положению о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга (далее Приложение 2 к настоящему положению).

2.9. Оплата труда заместителей руководителей организаций и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера:

$$Зп = О + К + С$$

где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

Условия оплаты труда заместителей руководителей организаций и главных бухгалтеров устанавливаются в трудовом договоре.

Должностные оклады заместителей руководителей организаций и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

2.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.11. Отдел образования администрации городского округа Вичуга вправе предусмотреть фонд стимулирования руководителей до 5 процентов от общего фонда оплаты труда данной подведомственной организации.

Использование выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных организаций городского округа Вичуга осуществляется по решению отдела образования администрации городского округа Вичуга с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы организации.

2.12. Выплаты стимулирующего характера руководителям осуществляются с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителям ежегодно устанавливаются отделом образования администрации городского округа Вичуга в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

Премирование заместителей руководителей организаций, главных бухгалтеров осуществляется с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда и деятельности организаций в целом.

К должностному окладу заместителей руководителей организаций, главных бухгалтеров может быть установлен повышающий коэффициент или ежемесячная денежная выплата.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.13. В соответствии ч. 2 ст. 145 ТК РФ зарплата руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, учитывается соотношением их зарплат с зарплатами других работников этих организаций без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера соответствующей организации.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Расчет среднемесячной заработной платы работников, производится по формуле:

$$\text{СЗР} = \text{НЗР} : \text{СЧР} : 12 \text{ месяцев}$$

где:

СЗР - среднемесячная зарплата работников;

НЗР - начисленная зарплата списочного состава работников (без руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций);

СЧР - среднесписочная численность работников (без руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций).

Определение среднемесячной зарплаты руководителя, его заместителя и главного бухгалтера, производится по формуле:

$$\text{СЗР} = \text{НЗР} : 12 \text{ месяцев}$$

где:

СЗР - среднемесячная зарплата соответствующего руководящего сотрудника;

НЗР - начисленная зарплата руководящего сотрудника за календарный год.

В среднемесячную зарплату включают выплаты по зарплате, надбавки и доплаты за стаж, ежемесячные премии, работу в ночное время, работу в праздничные дни, выплаты за тяжелый труд и другое. Не включают в расчет выплаты социального характера, материальную помощь и другие выплаты, которые не относятся к оплате труда.

Определение соотношения зарплат, производится по формуле:

$$\text{ССЗР} = \text{СЗР} : \text{СЗС}$$

где:

ССЗР - соотношение среднемесячной зарплаты руководящего сотрудника;

СЗР - среднемесячная зарплата соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера;

СЗС - среднемесячная зарплата сотрудников.

В расчет включаются отпускные, не включаются пособия по временной нетрудоспособности. В соотношение зарплат включается фактическая заработная плата, надбавки, доплаты за стаж, ежемесячные премии, за вредность, за дополнительную нагрузку, за совмещение должностей, за замещение, за работу в ночную, за работу в праздничные дни, премии, компенсационные выплаты, для педагогического состава – оплата за интенсивность труда, за достижения в работе, за качество выполняемой работы и так далее.

Информация о среднемесячной заработной плате руководящего состава размещается на сайте организаций или учредителя.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга, могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; помощникам воспитателей дошкольных образовательных организаций за работу с детьми до 30% включительно)

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер указанных выплат устанавливается до 12% включительно от должностного оклада.

По итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные

дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на норму часов текущего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для п.3.3.3.-3.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.5. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей

педагогического работника), а также порядок их установления определяются учреждением образования самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

3.3.6. С учетом условий труда работникам муниципальных организаций образования устанавливается компенсационная выплата в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с Приложением 3 к настоящему положению.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах ассигнований на оплату труда.

4.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу:

а) стимулирующие надбавки:

- за классность водителям автомобилей до 25% включительно;
- за ведомственный нагрудный знак до 10% включительно (со дня присвоения);
- за почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности до 20% включительно (со дня присвоения);
- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;
- молодым специалистам до 10% включительно в течение трех лет с момента окончания профессионального учебного заведения;
- воспитателям, старшим воспитателям дошкольных образовательных организаций за выполнения функций по работе с семьей до 17,4% включительно;
- помощникам воспитателей дошкольных образовательных организаций за осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов до 11% включительно;
- работникам учреждения за психолого-педагогическое сопровождение развития (образования) талантливых (одаренных) детей;
- иные.

б) премии:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- награжденным государственными, отраслевыми наградами Российской Федерации, а так же наградами областного и муниципального уровней.

4.3. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель организации, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются в соответствии с положением об оплате труда работников соответствующего учреждения с учетом мнения представительного органа работников организации в пределах ассигнований на оплату труда.

4.4. При премировании учитывается:

- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечением платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельности);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, программ федерального, регионального, муниципального уровня.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

4.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) в пределах выделенных ассигнований.

4.6. Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации приведено в приложении 5 к Положению о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов (ставок заработной платы), которые не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя организации.

5.2. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данной организации.

Примерное положение о распределении фонда стимулирования руководителей образовательных организаций

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных организаций в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Премирование руководителей организаций производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного из состава фонда оплаты труда образовательной организации в размере до 5% фонда оплаты труда образовательной организации.

1.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.

1.4. Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов.

Оценка 2 балла применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику.

Оценка 1 балл применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны.

Оценка 0 баллов применяется в случае, если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

По показателю 2.1.1 «Условия стимулирования директоров общеобразовательных организаций» допускается применение значений показателя в балловом исчислении от 0 до 5 по результатам эффективности деятельности директоров за первое полугодие текущего учебного года

2. Условия стимулирования заведующих дошкольными образовательными организациями

Показатели	Степень достижения
2.1. Качество дошкольного образования в организации	
Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО	