

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СШ № 32

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СШ № 32

(подпись) Т.В.Руднева

« ___ » декабря 2016 г.

(подпись) Н.А.Татарчук

« ___ » декабря 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
(новая редакция)
об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 32»
города Красноярска**

г. Красноярск, 2016

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32» г. Красноярска (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» Постановление администрации города Красноярска от 28.02.2011 № 57.

- Закон Красноярского края "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений" от 29.10.2009 № 9-3864 в ред. от 08.07.2010 № 10-4926.

- Постановление Главы города Красноярска «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска» от 19.01.2010 №1.

- Постановление Главы города Красноярска «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплат труда» от 27.01.2010 № 14 в ред. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска".

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32» (далее - Школа).

1.3. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), в соответствии с коллективным договором и данным Положением.

Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором, данным Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска.

1.4. Школа в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.)

1.5. Система оплаты труда работников Школы включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера, включая:
 - персональные выплаты;
 - стимулирующие выплаты *за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ;*
 - *стимулирующие выплаты по итогам работы.*

1.6. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

Повышающие коэффициенты, конкретные значения стимулирующих выплат (*за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; интенсивность и высокие результаты работы; качество выполняемых работ; выплат по итогам работы*) каждому конкретному работнику устанавливаются в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ) директором Школы на основании решения специальной комиссии Школа по установлению окладов и стимулирующих выплат, состав, компетенция и регламент работы которой определяется «Положением о Комиссии по установлению окладов и стимулирующих выплат в МАОУ СШ № 32.

1.7. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.8. Для работников, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Школой услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.9. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.10. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором Школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения Профсоюзного комитета Школы.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников (Приложение №1) устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Школы могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.4.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

2.4.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.4.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются Коллективным договором, настоящим Положением и локальным актом Школы «Условия установления размеров

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам выше минимальных размеров окладов, ставок заработной платы» (Приложение №2, являющееся неотъемлемой частью настоящего Положения), в пределах фонда оплаты труда Школы, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.5. Повышающие коэффициенты конкретному работнику устанавливаются приказом директора Школы на основании решения Комиссии по установлению окладов и стимулирующих выплат МАОУ СШ № 32.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.2. Работникам Школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.3. Выплаты за труд в особых условиях работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам Школы на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В Школе в соответствии с данным пунктом настоящего Положения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (на основании результатов аттестации рабочих мест):

- 3.3.1. работникам по комплексному обслуживанию здания за уборку туалетов – 10%;
- 3.3.2. учителям информатики и информационных технологий – 12%;
- 3.3.3. учителям химии, технологии – 8%.

3.4. Выплаты за труд в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.4.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных относятся:

3.5.1. выплаты учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать лицей (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и длительное лечение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях – 20%.

3.5.2. педагогическим работникам логопедических пунктов – 20%.

3.5.3. за ненормированный рабочий день – 15%.

Выплата за ненормированный рабочий день может быть установлена при соблюдении одного из условий:

- работа в выходные дни;
- работа в 2 смены;
- работа в течение дня с большим перерывом (особенности расписания);
- работа в форс-мажорных обстоятельствах.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников в соответствии с (Приложением №3).

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Настоящее Положение определяет виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их распределения.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- персональные выплаты;
- стимулирующие выплаты (за результативность и качество труда):
 - выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты по итогам работы.

4.3. **Персональные выплаты.**

4.3.1. Персональные выплаты устанавливаются:

- с учётом опыта работы в занимаемой должности;
- с учетом сложности, напряженности и особого режима работы,
- в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам,
- в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты.

4.3.2. Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

4.3.3. Персональные выплаты конкретному работнику определяются директором Школы на основании настоящего Положения в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, с учетом нагрузки.

4.4. **Стимулирующие выплаты (из стимулирующей части ФОТ)**

4.4.1. Руководитель учреждения (далее – директор Школы) на основании решения Общего собрания трудового коллектива и после согласования с первичной профсоюзной организацией Школы утверждает распределение той доли ФОТ, которая выделена на стимулирующие выплаты (стимулирующая часть).

4.4.2. **Стимулирующие выплаты: выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ.**

4.4.2.1. Виды, критерии и условия стимулирующих выплат для работников Школы определяется согласно Приложению 5 к настоящему Положению, которое принимается решением Общего собрания трудового коллектива «Средняя школа № 32» и является неотъемлемой частью настоящего Положения.

Виды стимулирующих выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.4.2.2. По периодичности данные выплаты могут устанавливаться:

- 1 раз в год (выплата реализуется равными частями в течение года);
- 1 раз в квартал (выплата реализуется равными частями в течение следующего квартала).
- 1 раз в месяц

4.4.2.3. Критерии, являющиеся основаниями для установления стимулирующих выплат, группируются по направлениям стимулирования:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

4.4.2.4. Критерии, являющиеся основаниями для установления стимулирующих выплат, конкретизируются для каждой из должностей (групп должностей).

4.4.2.5. Конкретные значения стимулирующих выплат каждому работнику устанавливается директором Школы на основании решения Комиссии по установлению окладов и стимулирующих выплат МАОУ СШ № 32.

4.4.2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльно-рейтинговой оценкой в следующем порядке:

- подсчитываются индивидуальные баллы каждого работника в рамках определенных направлений по соответствующим критериям за установленный период.
- после этого высчитывается «стоимость» одного балла: объем средств (отведенный на стимулирование по направлениям на данный период) делится на суммарное количество баллов работников;
- далее индивидуальные баллы переводятся в суммы стимулирующих выплат.

Размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника

i - учреждение, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$C_{1 \text{ балла стим}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}}$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом квартале."

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом квартале."

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом квартале."

4.5. **Стимулирующие выплаты: выплаты по итогам работы.**

4.5.1. Выплаты по итогам работы устанавливаются в рамках ФОТ Школы (в том числе, за счет его экономии).

4.5.2. При выплатах по итогам работы учитывается:

- степень исполнения муниципального задания;
- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.5.3. Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с Приложением № 6 к настоящему положению. Допускается суммирование выплат по итогам работы по их основаниям.

4.5.4. Конкретные значения выплат по итогам работы каждому работнику устанавливается директором Школы на основании решения специальной Комиссии по установлению окладов и стимулирующих выплат МАОУ СШ № 32.

4.6. При рассмотрении вопроса о стимулировании работников учитывается наличие дисциплинарных взысканий:

в случае вынесения работнику дисциплинарного взыскания за нарушение приказа или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, которое влечет за собой вынесение замечания сроком на 2 месяца, при вынесении в течение этих двух месяцев повторного замечания – выносится выговор, влекущий снятие всех стимулирующих выплат сроком до двух месяцев.

4.7. При рассмотрении вопроса о стимулировании работника директор Школы и Комиссия по установлению окладов и стимулирующих выплат МАОУ СШ № 32 вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

4.9. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных

бюджетных и казенных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам Школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Школы оказывается по решению директора Школы в связи:

2.1. с бракосочетанием;

2.2. рождением ребенка;

2.3. в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей);

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящего положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Школы производится на основании приказа директора Школы с учетом положений настоящего раздела.

VI. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Оплата труда заместителей директора Школы осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:
должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. При установлении условий оплаты труда заместителю руководителя Школы обеспечивается не превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), при условии выполнения заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование	Кратность
1.	Заместитель руководителя	3,6

6.3. Размеры должностных окладов заместителей директора Школы устанавливаются директором Школы на 10-30 процентов ниже размеров своего должностного оклада.

6.4. Выплаты компенсационного характера заместителям директора Школы устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.5. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Школы для заместителей директора Школы устанавливаются согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

6.6. Руководителям, заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3

2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
3	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируется.

<***> Производится при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

6.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора Школы, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

6.8. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям директора Школы со следующими основаниями:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25%
		качественно, в полном объеме	50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%

6.9. Заместителям директора Школы размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Школы.

6.10. Заместителям директора Школы может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего положения.

6.11. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора Школы производится на основании приказа директора Школы с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного ФОТ Школы.

6.12. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора за счет приносящей доход деятельности предназначены для усиления заинтересованности в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

6.13. Заместителям директора с учетом критериев оценки результативности и качества труда за счет приносящей доход деятельности МАОУ СШ № 32 в месяце, следующем за отчетным кварталом, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора МАОУ СШ № 32 за счет средств от приносящей доход деятельности автономных учреждений устанавливаются ежеквартально в процентах от доходов МАОУ «Средняя школа № 32» на основании приказа директора и выплачиваются ежемесячно.

6.14. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора МАОУ СШ № 32 за счет приносящей доход деятельности автономного учреждения устанавливается в процентах от размера доходов, полученных МАОУ СШ № 32 в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда директора МАОУ СШ № 32:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер % от доходов автономного учреждения
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
организация приносящей доход деятельности	доля доходов автономного учреждения к объему средств, предусмотренных на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

6.15. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ заместителем руководителя Школы снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируются, но не более чем на 30%.

VII. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогических работников.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / (4,3 * Ч_y), \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по тарификации, персональные выплаты (надбавка за квалификационную категорию, выплаты за опыт работы в занимаемой должности).

$Ч_y$ – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТ}_p / (4,3 * Ч_p), \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТ_p – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по тарификации, персональные выплаты (надбавка за квалификационную категорию, выплаты за опыт работы в занимаемой должности).

$Ч_p$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

При этом размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю.

Размер оплаты за один рабочий час педагогической работы при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором, устанавливается при тарификации и действует до проведения следующей тарификации.

7.2. Оплата труда иных (не педагогических) работников.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / \text{Кдн}, \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы в соответствии со штатным расписанием.

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

Кдн – плановое годовое количество рабочих дней по шестидневной рабочей неделе.

Расчет заработной платы с учетом объема выполненной работы при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, при начислении заработной платы определяется по следующей формуле:

$$Z_p = C_p * (P/100\%), \text{ где}$$

Зп – размер заработной платы;

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

Р - объем работы по должности, выполняемой при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, в процентном отношении.

Размер доплаты за один рабочий день прочих работников при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии со штатным расписанием по состоянию на 01 сентября.

7.3. При индексации заработной платы стоимость одного часа педагогических работников и стоимость одного дня прочих работников увеличивается на коэффициент индексации заработной платы по каждой должности.