

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования
Малмыжского района Кировской области

И.И. Остренко (Остренко В.В.)

« 21 » июня 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Профсоюза работников
МКОУ СОШ с. Новая Смаиль

С.Е. Поткина (С.Е. Поткина)

« 30 » июня 2018г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МКОУ СОШ с. Новая Смаиль
(И.Г. Гильмутдинов)

Приказ № 55

« 30 » июня 2018г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
с. НОВАЯ СМАИЛЬ
МАЛМЫЖСКОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Новая Смаиль Малмыжского района Кировской области, подведомственной администрации Малмыжского района Кировской области (далее – Положение) разработано на основании постановления администрации Малмыжского района Кировской области «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Малмыжского района» от 29.06.2018 № 357.

Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Новая Смаиль Малмыжского района Кировской области, подведомственного администрации Малмыжского района Кировской области (далее – учреждение).

1.2. Положение включает порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективными договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение утверждается приказом директора школы и подлежит согласованию с начальником управления образования администрации Малмыжского района и выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

ПКГ – общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

2.1.3. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.1.4. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.1.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: (помощник воспитателя, повар, водитель)	3 562 рубля
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3 696 рублей
должностей педагогических работников (учитель, воспитатель, старший вожатый)	11 163 рубля

должностей руководителей структурных подразделений	5 538 рублей
--	--------------

2.1.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
Общеотраслевые должности служащих первого уровня: делопроизводитель	3 562 рубля
Общеотраслевые должности служащих второго уровня: завхоз	3 696 рублей
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня: бухгалтер	3959 рублей

2.1.7. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня: сторож, уборщик служебных помещений, кухонный работник	3 430 рублей
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня: повар, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	3 562 рубля

2.1.8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
Библиотекарь	4 223 рубля

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного

характера утвержденным постановлением администрации Малмыжского района Кировской области от 29.06.2018г. № 357 утвержденного примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Малмыжского района Кировской области:

2.2.2. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

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

- выплаты при совмещении профессий (должностей);

- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- выплаты за сверхурочную работу;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты за работу в ночное время;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты за расширение зон обслуживания.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда и с учетом пункта 4.2 настоящего Положения.

2.2.4. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.2.5. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2.6. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.7. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

- 2.2.7.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- 2.2.7.1.1. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты

устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

2.2.7.1.2. За иные особые условия работы в учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Организация, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Учитель, осуществляющий обучение по индивидуальным учебным планам	до 10

2.2.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.2.8.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.8.2. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада
--	--------------------------------------

	(должностного оклада), ставки заработной платы
Классное руководство	до 15
Проверка тетрадей: 1-4 классы, русского языка и литературы, математики, английского языка	до 15
Химия, физика, география	до 7
История, обществознание, биология	до 5
За работу с обучающимися, находящимися в социально опасном положении и их семьями	до 5
Заведование учебным кабинетом	до 10
За организацию лагеря в каникулярный период	до 20
За организацию и руководство туристско-краеведческой работы	до 10
За руководство учебно-опытным участком с 01.05. по 31.10.	до 15% (6 месяцев)
Инспектору по охране прав детства	до 5
За выполнение обязанностей библиотекаря	до 30
За выполнение обязанностей ответственного по пожарной безопасности	до 10
Уполномоченному по охране труда	до 10
За выполнение обязанностей делопроизводителя	до 30
За обслуживание школьного сайта	до 20
За выполнение обязанностей заведующего филиалом	до 30
За выполнение обязанностей заместителя директора по УВР	до 50
Руководство школьными и районными методическими объединениями, предметно-цикловой комиссией, за фактическое проведение занятий	до 15

Выплата за классное руководство работникам устанавливается с учетом наполняемости класса - 14 обучающихся, но не более 15 %.

Педагогическим работникам осуществляется ежемесячная выплата вознаграждения за выполнение функции классного руководителя в размере 1000 рублей. Выплата предусмотрена при наполняемости класса - 14 обучающихся и пропорционального расчета по классам с наполняемостью менее установленной.

Выплата за проверку тетрадей работникам устанавливается пропорционально выполняемому объему, с учетом наполняемости класса (сельская местность - 14 обучающихся), но не более 15 %.

2.2.8.3. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

2.2.8.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.8.5. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.2.8.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.8.7. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. В целях повышения результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии постановлением администрации Малмыжского района Кировской области «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Малмыжского района» от 29.06.2018 № 357.

2.3.2. В Положении предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере.

2.3.6. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и с учетом пункта 4.2 настоящего Положения.

2.3.7. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.3.8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

2.3.8.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в Положении. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников учреждения.

Размер выплаты – до 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплата за качество выполняемых работ является ежемесячной выплатой. Выплата устанавливается комиссией по определению критерии качества выполняемых работ (далее комиссия). Состав комиссии избирается из членов коллектива сроком на один год. В состав комиссии входят три человека: зам по УВР - председатель комиссии, председатель профсоюзного комитета, учитель. Состав комиссии утверждается приказом директора.

Педагогические работники предоставляют показатели качества выполняемых работ к 20 августа текущего года. Комиссия рассматривает показатели критериев качества выполняемых работ и оформляет протокол. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения. В случае недостаточных средств фонда на оплату труда, выплата за качества выполняемых работ может быть снижена пропорционально индикатору оценки критериев качества выполняемых работ. На основании протокола директор образовательного учреждения издаёт приказ об установлении выплат за качество выполняемых работ.

Критерии качества выполняемых работ

№ п/п	Критерии качества	Показатели критериев	Индикатор оценки	Показатель выполнения критериев
-------	-------------------	----------------------	------------------	---------------------------------

1	Успешность образовательной деятельности	1.1 Результативность выполнения учебных программ (учитывается усредненный показатель качества знаний всех учащихся каждого учителя)	<p>-по предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия): 60-100%-3%; 40-59%-2%; 25-39-1%.</p> <p>- по предметам второй категории сложности (литература, история, природоведение, биология, география, обществознание): 70-100%-3%; 60-69%-2%; 50-59%-1%.</p> <p>- по предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, физкультура, технология, ОБЖ): 90-100%-3%; 79-89%-2%; 69-78%-1%.</p> <p>За каждую неудовлетворительную оценку снимается 1 %.</p>	Аналитическая справка зам по УВР
		1.2. Результативность выполнения практической части образовательных программ (учитывается усредненный показатель качества знаний всех учащихся каждого учителя и таблица индивидуальных	<p>-по предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия): 60-100%-3%; 40-59%-2%; 25-39%-1%.</p> <p>- по предметам второй категории сложности (литература, история, природоведение, биология, география, обществознание):</p>	Аналитическая справка зам по УВР

		достижений каждого обучающегося учителя по результатам административн ых и срезовых работ различного уровня)	70-100%-3%; 60-69%-2%; 50-59%-1%. - по предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, физкультура, технология, ОБЖ): 90-100%-3%; 79-89%-2%; 69-78%-1%. За каждую неудовлетворительную оценку снимается 1 %	
		1.3. Результативность итоговой аттестации (результаты ГИА, ВПР)	-по предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия): 60-100%-3%; 40-59%-2%; 25-39%-1%. - по предметам второй категории сложности (литература, история, природоведение, биология, география, обществознание): 70-100%-3%; 60-69%-2%; 50-59%-1%. За каждую неудовлетворительную оценку снимается 1 %.	Аналитиче ская справка зам по УВР
2	Результативност ь внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	2.1. Призеры, дипломанты предметных и дистанционных олимпиад, смотров, конкурсов, конференций	-муниципальный уровень-1%; -региональный уровень-2%; -международный уровень-3%.	Копии дипломов, сертификат ов, грамот

		2.1.1. Призеры и победители спортивных соревнований	-муниципальный уровень-1%; -региональный уровень-2%; -международный уровень-3%.	Копии дипломов, сертификатов, грамот
3	Результативность деятельности по трансляции педагогического опыта. Внедрение современных образовательных технологий	3.1. Участие в районных, муниципальных, региональных и международных семинарах и научно-практических конференциях	Проведение открытых уроков, открытых мероприятий-3%.	Копия программы проведения семинара, конференции, сканированной копии статьи или ссылка на Интернет ресурс, где размещена статья в портфолио учителя на сайте школы
		3.2. Участие в школьных семинарах и научно-практических конференциях	-Проведение открытых уроков, открытых мероприятий-1%. -Подготовка выступлений учащихся -1%.	
		3.3. Вовлечение учащихся в создание проектов, презентаций и др.	-муниципальный уровень-1%; -региональный уровень-2%; -международный уровень-3%.	
		3.4. Наличие публикаций в методических сборниках, СМИ, на Интернет сайтах	2% за публикацию учителя, 3% за публикацию учащегося.	
4	Профессиональн	4.1.	Выступление на	Копии

	ые достижения	Методическая работа в школе	педагогическом совете школы-1%.	выступлений
		4.2.Призер, победитель конкурса профессионального мастерства	Районный уровень- до 3% Региональный уровень- до 5%	Сертификат, диплом
5	Результативность выполнения обязанностей классного руководителя	5.1. Организация общешкольных мероприятий	1% за мероприятие.	Копии выступлений
		5.2.Участие класса в мероприятиях различного уровня, повышающих имидж школы	1% за каждое мероприятие.	Приказ по школе, награды
		5.3. Положительная динамика числа учащихся, стоящих на внутришкольном учете	1% за каждого снятого с учета учащегося.	Копия протокола, о снятии с учета
		5.4. Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	Зарегистрированные позитивные отзывы у руководителя-1%. Наличие обоснованных жалоб у руководителя снятие- 3%	Личное дело, портфолио учителя
6	Внеурочная деятельность	6.1. Проведение внеклассных мероприятий, не входящих в план воспитательной работы школы по инициативе учителя	За каждое подготовленное и проведенное мероприятие в качестве организатора-2%	Сценарии, фотографии, обсуждения мероприятий и отзывы о них на сайте школы
		6.2. Организация	Организация	

		экскурсий, поездов	экскурсий-1%	
		6.3. Выполнение всеобща	Отсутствие прогулов уроков обучающихся- 1%. Отсутствие опозданий на уроки обучающихся-1%.	Аналитиче ская справка зам по УВР
6	Внеурочная деятельность	6.4. Использование учебного кабинета как предметной лаборатории	Наличие паспорта кабинета; Соблюдение техники безопасности и санитарно- гигиенических норм в учебном кабинете; Соблюдение эстетических требований к оформлению кабинета; Учебно-методическое обеспечение кабинета; Укомплектованность кабинета учебным оборудованием, комплект средств обучения, необходимых для выполнения образовательной программы школы-3%	Справка по итогам проверки учебных кабинетов
7	Исполнительска я дисциплина	7.1. Своевременное заполнение отчетов	Своевременно -1% Несвоевременно – минус 1%	Аналитиче ская справка зам по УВР
		7.2.Своевременн ое заполнение документации на электронных носителях	Своевременно -1% Несвоевременно – минус 1%	Аналитиче ская справка зам по УВР
		7.3. Результативность дежурства по школе	Без замечаний -1%. Каждое фиксированное письменное замечание- минус 1%	Аналитиче ская справка зам по УВР
		7.4. Призвание высокого	Зарегистрированные позитивные отзывы у	Личное дело,

		профессионализм а учителя обучающимися и их родителями	руководителя -1%. Наличие обоснованных жалоб у руководителя минус 3%.	портфолио учителя
			Итого до 50%	
Заместители директора по УВР и ВР				
1.3а высокие результаты работы	По итогам учебного года отмечается стабильный результат или положительная динамика результатов обучения по сравнению с предыдущим учебным годом			до 10%
	Стабильный результат или положительная динамика результатов государственной итоговой аттестации выпускников 9-х и 11-х классов (отсутствие обучающихся не сдавших экзамены)			до 10%
	Осуществление инновационной и экспериментальной деятельности			до 10%
	Отсутствие или снижение правонарушений среди несовершеннолетних			до 5%
	Наличие в учреждении официального сайта, размещение и своевременное обновление на нем полной, достоверной информации в соответствии с требованиями законодательства, а также размещение информации о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат			до 5%
	Реализация организацией социокультурных проектов, таких как музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся			до 10%
	Итого			до 50%
Главный бухгалтер	100% исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности			до 20%
	Привлечение дополнительных внебюджетных средств на обеспечение деятельности и развитие учреждения			до 10%
	Качественная работа на сайтах: «43 edu», «bus.gov.ru»			до 20 %
	Итого			до 50%

Критерии качества выполняемых работ воспитателей дошкольной группы

№ п/ п	Критерии качества	Показатели критериев	Индикатор оценки	Показатель выполнения критериев
1	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)	1.1 Посещаемость воспитанниками (дошкольная группа) (детодни)	Выполнение плана детодней в группе: Более 75%-3%; 50-75%-2%; Менее 50%-1%.	Табель посещаемости детей
		1.2. Своевременное и качественное ведение мониторинга освоения воспитанниками ООП ДО.	Результат оперативного контроля зам.директора по УВР материалов мониторинга	Справка зам директора по УВР
		1.3. Уровень овладения воспитанниками группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО.	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО. Достижение положительных стабильных результатов в развитии воспитанников Сентябрь 40%-50% - 1%; 51%-61% - 2%; Свыше 60% - 3%. Май 60%-70% - 1%; 71%-80% - 2%; Свыше 80 - 3%.	Результаты проверки аналитической справки мониторинга зам.директора по УВР

		1.4.Участие воспитанников дошкольной группы школы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях.	Доля мероприятий, в которых воспитанники группы принимали участие Районный уровень-1%; Всероссийский уровень-2%; Международный уровень -3%.	Грамоты, дипломы и другие документы, подтверждающие участие, победы и призовые места воспитанников в
		1.5. Качество взаимодействия с родителями: проведение родительских собраний (% участия); проведение круглых столов, консультаций в нетрадиционной форме (педагогическое просвещение родителей) проведение экскурсий, образовательных путешествий с детьми; проведение совместных конкурсов, выставок; проведение открытых занятий, совместных досугов; организация родителей на субботниках, благоустройстве участков,	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагогов по результатам опроса (анкетирования) от 2 до 4%	Анкеты, регистрационные листы, фотоотчеты, сведения из бухгалтерии школы

		создании развивающей среды группы; отсутствие задолженностей по родительской оплате		
		1.6. Общественная активность - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Оценка участия до 2% в до 2%	Фотоотчеты, листы регистрации
		1.7. Кружки секции	Анкетирование родителей; Открытые занятия	Разработанный план программа кружка или секции, фотоотчеты, конспекты открытых занятий
2	Успешность организации оздоровительной (профилактической) деятельности педагогического работника	2.1. Систематическое применение здоровьесберегающих технологий: Закаливание (обливание до локтя, босохождение, воздушные ванны, проведение гимнастики после сна и т.д.) Организация, разучивание и	Оперативный контроль зам. директора по УВР 1% 1% .	Справки проверок

		проведение подвижных игр (в т.ч. на прогулке);		
3	Результативность методической деятельности педагогического работника	3.1. Педагогически целесообразная, вариативная организация предметно-развивающей среды в группе для реализации основной общеобразовательной программы (в т.ч. создание материалов развивающей среды своими руками)	Соответствие предметно - развивающей среды в группе для реализации ООП задачам программы и возрасту детей Подготовка к новому учебному году; Подготовка к Новому году; Подготовка к работе летом. 2%	Результаты смотров-конкурсов, оперативного контроля зам.директора по УВР
		3.2. Организация развивающей среды прогулочной площадки (озеленение, создание игровых зон, благоустройство территории школы и т.д.)	Результаты осмотра-конкурса от 1 до 3%	Фотоотчеты
		3.3. Участие в подготовке и проведении мероприятий для дошкольников, в том числе праздников, соревнований, конкурсов, экскурсий и т.д. (сверх плана)	Количество мероприятий и участников	Фотоотчеты
		3.4. Вклад в методическую	По факту, оценка качества	Фотоотчеты

		<p>работу дошкольной группы школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -организация вернисажей детских работ в рекреациях ДОУ, эстетическое оформление помещений, подготовка материалов для информационных стендов; -выступления на педсоветах; -проведение консультаций, мастерских, тренингов; -проведение открытых мероприятий для педагогов МО воспитателей и учителей начальных классов, показ мастер-классов 	<p>1%</p> <p>1%</p> <p>1%</p>	
		<p>3.5.Вклад в повышение качества дошкольного образования:</p> <p>Участие в подготовке и проведении открытых мероприятий для педагогов района; подготовка и проведение лекций, мастер-классов на курсах</p>	2%	<p>План-программа проведения мероприятия, отзыв о проведении мероприятия, регистрация участников.</p>

		повышения квалификации		
4	Результативность инновационной деятельности педагогического работника	4.1. Использование педагогом ИКТ и других технологий в образовательном процессе	Использование ЭОР в образовательном процессе 2%	Презентации или портфолио
		4.2. Обобщение опыта работы педагога через публикации в сети Интернет	Страница на сайте школы дошкольной группы школы	Скриншоты страниц сайтов
5	Вклад в повышение качества образования, распространение собственного опыта	5.1. Участие в профессиональных конкурсах (районных, областных, всероссийских); участие в выставках-ярмарках инновационных продуктов (ежегодных районных научно-практических конференций)	Количество мероприятий	Сертификат, грамота участника
		5.2. Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого мероприятия (занятия)	Школьный уровень-1%; районный уровень-2% областной, всероссийский уровень-3%	отзывы, лист регистрации присутствовавших, конспект мероприятия.
		5.3. Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах,	Школьный уровень-1%; районный уровень-2% областной, всероссийский уровень-3%	список выступлений, мастер-классов, составленный по форме: дата, место,

		проведение мастер-классов		тема, название мероприятия. Программа мероприятия. Лист регистрации. Могут быть представлены презентации
6	Общественная активность педагога	6.1. Участие в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов	Школьный уровень-1%; районный уровень-2%; областной, всероссийский уровень-3%	Копии протокола педсовета, приказов, распоряжений
7	Снижение выплаты за качество	Нарушение правил трудового распорядка	До -5%	
		Нарушение санитарно-эпидемиологического режима	-2%	
		Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	До -5%	
		Нарушение правил ТБ и ПБ	До -2%	
		Халатное отношение к сохранности материально-технической базы	До -2%	
			Итого 50%	

2.3.8.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты:

20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания;

5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания являются ежемесячными выплатами.

2.3.8.3. Выплаты за наличие квалификационной категории в учреждении устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 15

Педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, устанавливается ежемесячная выплата в размере 1000 рублей; выплата производится с учетом педагогической нагрузки, но в пределах выделенных средств.

Выплата водителям за классность определяется по наличию у водителя права управления соответствующими категориями транспортных средств и устанавливается в следующих размерах:

первого класса – 20 процентов;

второго класса – 10 процентов;

Выплата за наличие квалификационной категории является ежемесячной выплатой.

2.3.8.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы.

Стаж непрерывной работы в общеобразовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 3 лет	до 5

От 3 до 10 лет	до 10
От 10 лет и выше	до 15

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией учреждения.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех месяцев.

Выплата за стаж непрерывной работы является ежемесячной выплатой.

2.3.8.5. Выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам организаций, расположенных в сельских населенных пунктах:

2.3.8.5.1. Руководителям: директорам, заместителям директоров, главным бухгалтерам, руководителям структурных подразделений (директорам филиалов и др.) и другим руководящим работникам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3.8.5.2. Педагогическим работникам: учителям, преподавателям (включая старших), учителям-логопедам, учителям-дефектологам, воспитателям (включая старших), классным воспитателям, методистам, инструкторам-методистам, социальным педагогам, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки), инструкторам по труду, музыкальным руководителям, концертмейстерам, старшим вожатым.

2.3.8.5.3. Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: главным специалистам, ведущим специалистам, библиотекарям, бухгалтерам, экономистам, инженерам, механикам, техникам и другим специалистам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, старшим лаборантам, лаборантам и младшим воспитателям, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

Размер выплаты устанавливается до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата за работу в организациях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах является ежемесячной выплатой.

2.3.8.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности,

важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем образовательной организации локальным нормативным актом по организации.

Размер выплаты устанавливается до 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы является ежемесячной выплатой.

Наименование должности	Критерии оценки	Размер выплаты
Учителя математики и русского языка, работающие 9 классе	Результаты ГИА по предметам 9 класса (сдали все), средний балл выше среднего областного показателя	до 8 %
Учителя истории, обществознания, химии, биологии, географии, биологии, иностранного языка, литературы, информатики, физики	Результаты ГИА по предметам 9 класса (сдали все), средний балл выше среднего областного показателя	0,5 % за каждого выбравшего экзамен но не более 5%
Учитель	Преподавание предметов по программе профильного обучения в 10,11 классах (в зависимости от нагрузки часов в данных классах)	До 10%
Учитель	Результаты ЕГЭ по предметам 11 класса (сдали все), средний балл выше среднего областного показателя	До 10%
Учителю физики	Подготовка лабораторного оборудования к урокам при отсутствии лаборанта	до 10%
Учителю химии	Подготовка лабораторного оборудования к урокам при отсутствии лаборанта	до 10%
Классному руководителю	За работу с семьями, находящимися в социально опасном положении	до 5%

Учителю начальных классов	За работу в спаренном классе	до 30%
Воспитателю дошкольной группы	За работу в разновозрастной дошкольной группе	до 30%
Учитель	Обслуживание перевозки детей на школьном автобусе	До 30%
Учитель	За работу с библиотечным фондом и учебниками	До 20%
Ответственный за делопроизводство	Составление отчетов, ведение документации строгой отчетности, работа в программе «Меркурий»	до 30%
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Составление отчетов, ведение документации строгой отчетности, работа в программе «Директор»	до 20%
	Сохранение и увеличение количества выпускников поступающих в средние профессиональные и высшие образовательные учреждения Кировской области	до 10%
	Всего:	до 30%
Главный бухгалтер; бухгалтер	Отсутствие необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности	до 30%

2.3.8.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников казенных организаций.

Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Наименование должности	Виды премиальных выплат	Размер выплаты в процентах от оклада, ставки заработной платы
Педагоги	За использование в своей деятельности	

ческие работник и 1	передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских учебных программ, за организацию научно-исследовательской, проектной, инновационной деятельности -на школьном уровне -на районном уровне -на областном уровне -на всероссийском уровне	до 5% до 10% до 15% до 20%
2	За проведение отдельных учебных и внеклассных открытых мероприятий на высоком организационном уровне, с хорошими показателями -на школьном уровне -на районном уровне -на областном уровне -на всероссийском уровне	до 5% до 10% до 15% до 20%
3	За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	до 20%
4	За большую работу по оформлению и оборудованию кабинетов, за изготовление наглядных пособий, приборов, дидактических материалов, тематических выставок, оформление школы к праздникам	до 20% ✓
5	Организация физкультурно- оздоровительной работы	до 15%
6	Интенсивность работы в оздоровительных лагерях	до 20%
7	Систематическая работа с трудными семьями и подростками	до 10%
8	Разработка и внедрение авторских программ по предмету, кружку, факультативу	до 15%
9	Участие в реализации проектов, направленных на создание положительного имиджа учреждения	до 15% ✓
10	Организация профориентационной работы	до 10%
11	Организация работы по сохранности и	до 15%

	пополнению библиотечного фонда	
12	За организацию работы музея, сбор экспонатов, краеведческую работу	до 20%
13	За результативность работы по привлечению внебюджетных средств	до 20%
14	За качественную подготовку документов, проведение мероприятий, реализация проектов	до 10% до 10%
15	Реализация инклюзивного образования Обучение детей инвалидов с учетом специфики заболевания	до 10%
16	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	до 10%
Заместители директора по УВР и ВР		
1	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	до 30%
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, программ, нормативных документов)	до 30%
3	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, программ	до 20%
4	Эффективность и результативность управленческой деятельности	до 30 %
Главный бухгалтер		
1	Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности	до 30%
2	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	до 30%

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

Премияльные выплаты носят единовременный характер:

- к юбилейным датам со дня рождения: 50 и 55 лет женщины, 50 и 60 лет мужчины. Размер выплаты до 50% к окладу (должностному окладу).
- к профессиональным праздникам до 50% к окладу (должностному окладу).

Работникам, допустившим упущения в работе, размер премии может быть снижен в том расчетном периоде, в котором было совершено данное упущение (ст. 135 ТК РФ).

Работники, на которых наложено дисциплинарное взыскание, срок которого не истек, лишаются премиальных выплат (ст.191 п.6 ТК РФ).

При условии изменения финансирования выплаты стимулирующего характера могут быть изменены в сторону увеличения или уменьшения.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда организации.

Порядок отнесения организации к группе по оплате труда устанавливается администрацией Малмыжского района Кировской области.

Группа по оплате труда учреждения устанавливается в соответствии с правовым актом администрации Малмыжского района Кировской области.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается администрацией Малмыжского района Кировской области в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда организации.

3.4. Руководитель учреждения не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера).

3.5. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, их заместителя и главного бухгалтера организации представляется ежегодно до 1 марта управлению образования администрации Малмыжского района Кировской области.

3.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40%.

3.8. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу утверждается администрацией Малмыжского района Кировской области.

3.9. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов (по каждой должности конкретно) ниже должностных окладов руководителя учреждения.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

3.11. Администрацией Малмыжского района Кировской области устанавливаются руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения организацией целевых показателей эффективности работы, утверждаемых администрацией Малмыжского района Кировской области. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются администрацией Малмыжского района Кировской области.

3.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с правовыми актами администрации Малмыжского района Кировской области за счет средств, предусмотренных организации на оплату труда с начислениями.

3.13. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

3.14. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и администрацией Малмыжского района Кировской области.

4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.2. Оплата труда работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. При условии работы руководителя на не полную ставку, допускается ведение педагогической нагрузки до 18 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с

согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 2.2.8.1 Положения.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, иной работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

4.3. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органам) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

4.4. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 4.2. Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

4.6. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

Должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях
Профессор, доктор наук	400
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих образовательных учреждений. В размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

4.8. Работникам учреждения, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств местного бюджета. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.