



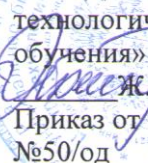
**Управление образования города Пензы
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр технологического обучения» г. Пензы**

ПРИНЯТО
на заседании
Общего собрания
трудоого коллектива
МБУ ДО «Центр
технологического обучения»
г. Пензы
Протокол № 5 от 09.04.2024

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО «Центр
технологического обучения»
г. Пензы

 С.В. Коговская
2024



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУ ДО «Центр
технологического
обучения» г. Пензы
 Ж.М. Байрамова
Приказ от 09.04.2024
№50/од



Положение
о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр технологического обучения» г. Пензы

Пенза, 2024

1 . Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников **Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр технологического обучения» г. Пензы** (далее – образовательное учреждение) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы города Пензы.

1.2. Настоящее «Положение о системе оплаты труда работников **Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр технологического обучения» г. Пензы** (далее – Положение) разработано в соответствии с разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с последующими изменениями), Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО "Об оплате труда работников государственных учреждений Пензенской области" (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (с последующими изменениями), Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022 протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с последующими изменениями), от 05.05.2008 № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих" (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (с последующими изменениями), постановлением Правительства Пензенской области от 30.10.2008 № 736-пП (с последующими изменениями) и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

В целях развития кадрового потенциала и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений, совершенствования системы оплаты труда педагогических и иных работников в настоящее Положение об оплате труда работников вносится изменение, утвержденное Постановлением Правительства Пензенской области от 31.08.2023 г. № 733-пП «О внесении изменений в Постановлением Правительства Пензенской области от 30.10.2008 № 736-пП (с последующими изменениями)».

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление **размеров базовых окладов (ставок)** работников в зависимости от должности по соответствующим **профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;**

б) установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях;

в) осуществление **выплат компенсационного характера (за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных)** (ночное, праздничное время, вредные условия труда и т.п.);

г) оплата **дополнительных видов (объемов) работ;**

д) **материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.**

Со дня вступления в силу федерального закона от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Система оплаты труда работников учреждений образования должна обеспечивать: дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности; установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ)

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды (объемы) работ и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда установленного действующим законодательством.

В отдельных случаях работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (ставке).

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Руководитель учреждения по согласованию с профсоюзом утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Применение всех повышающих коэффициентов к базовому окладу не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Индексация базовых окладов производится в соответствии нормативными правовыми актами Правительства Пензенской области.

В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплат повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее-МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.4. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

Должностной оклад (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную

квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера), доплат за дополнительный объем работ и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

компенсационные выплаты – выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

выплаты за дополнительные виды и объем работы – доплаты за классное руководство, заведование кабинетами, руководство пришкольным участком, проверку тетрадей и другие виды работы, не входящей в круг должностных обязанностей;

стимулирующие выплаты - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы.

1.5. Система оплаты труда в образовательном учреждении регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников Учреждений, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников Учреждений в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в образовательном учреждении.

2. Порядок расчета заработной платы работников учреждения

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- повышающие коэффициенты в зависимости от специфики работы в образовательных организациях; уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);
- компенсационные выплаты;
- выплаты за дополнительные виды и объём работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам образовательного учреждения определяются учреждением образования

самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

2.3. Учреждение, в пределах свободных средств на оплату труда, сформировавшихся от имеющихся у него вакансий, может производить доплату работникам за совмещение вакантных должностей.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размеры оклада (ставки) педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников учреждения даны в **приложениях 1**.

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (**приложение № 1**).

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования приведён в **приложении 7**. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации приведён в **приложении 8**.

2.6. Должностной оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется по следующей формуле:

$$O_{\text{ф}}^{\text{п.р}} = \frac{O_{\text{д}}^{\text{п.р}} \cdot \Phi_{\text{н}}}{N_{\text{чс}}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\text{ф}}^{\text{п.р}}$ - оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{\text{д}}^{\text{п.р}}$ - оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за вид и тип образовательного учреждения (школы-интернаты, коррекционные учреждения (классы, группы и т.п.) (коэффициенты спецификации);

$\Phi_{\text{н}}$ - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$N_{\text{чс}}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых по утвержденной форме.

2.9. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведены в **приложении 6**. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

Педагогическим работникам образовательного учреждения в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь.

2.10. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

***Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала
(директора, заместителей директора и главного бухгалтера)***

2.11. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения образования устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада руководителя учреждения (рублей в месяц)
1	67921,00
2	63463,00
3	59240,00
4	55487,00
5	51851,00
6	48448,00
7	45281,00
8	42348,00

Размер должностного оклада руководителя, показатели и критерии оценки деятельности руководителя, наименование и размер каждого повышающего коэффициента к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются трудовым договором, заключенным в соответствии с нормативными актами.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Системы оплаты труда заместителей руководителей учреждений и главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, наименования и размеры каждого повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, локальными актами учреждения. При этом размер повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера определяется исходя из финансовых возможностей учреждения с таким условием, что заработная плата заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров не превышала заработную плату руководителя данного учреждения за отчетный год.

2.12. Должностной оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом повышающих коэффициентов за вид и тип образовательного учреждения (коэффициенты специфики).

2.13. В пределах объема субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, выделенных на оплату труда работников Учреждения, директору Учреждения приказом Управления образования города Пензы могут быть установлены стимулирующие выплаты и иные дополнительные выплаты исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации, в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем.

2.14. Заместителям директора Учреждения выплаты за дополнительные виды и объем работы, а также стимулирующие выплаты, устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Учреждения, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненными заместителю директора.

2.15. Главному бухгалтеру Учреждения выплаты за дополнительные виды и объем работы, а также стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Учреждения, при условии соблюдения правил ведения бюджетного, бухгалтерского и налогового учета и недопущении финансовых и налоговых нарушений законодательства Российской Федерации.

2.16. Размеры повышающих коэффициентов к окладам и выплат стимулирующего характера заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения определяются из финансовых возможностей Учреждения с таким условием, что средняя заработная плата заместителя директора и главного бухгалтера не превышала среднюю заработную плату директора Учреждения за отчетный год.

2.17. Зарплата работников АУП (руководителя учреждений, его заместителей, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$Z_{P_{yк}(AУП)} = O_0^{P_{yк}(AУП)} + Д^{P_{yк}(AУП)} + C^{P_{yк}(AУП)}, \text{ где}$$

$Z_{P_{yк}(AУП)}$ – месячная заработная плата руководителя и других работников из числа АУП;

$O_0^{P_{yк}(AУП)}$ – должностной оклад руководителя и других работников из числа АУП;

$Д^{P_{yк}(AУП)}$ – доплаты руководителю и другим работникам из числа АУП за дополнительный объем работы (устанавливаются руководителем образовательного учреждения, для руководителя устанавливаются органом местного самоуправления);

$С^{P_{yк}(AУП)}$ – стимулирующие выплаты руководителю и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем учреждения, для руководителя устанавливаются органом местного самоуправления).

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера

размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте учреждения.

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.18. Должностной оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, вид и тип образовательного учреждения (школы-интернаты, коррекционные учреждения (классы, группы и т.п.)).

Размеры должностных окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, специалистов и служащих даны в **приложении 2**.

2.19. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{УВП} = O_{\text{д}}^{УВП} + B^{УВП} + Д^{УВП} + C^{УВП}, \text{ где}$$

$Z_{УВП}$ – месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\text{д}}^{УВП}$ – должностной оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$ – выплаты работнику из числа УВП и ОП за работу в особых условиях;

$Д^{УВП}$ – выплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительный объем работы (устанавливаются руководителем образовательного учреждения);

$С^{УВП}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем учреждения).

2.20. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в учреждениях образования осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников, соответствующих отраслей или общеотраслевым условиям.

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.21. Должностной оклад (ставка) прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется с учетом повышающих коэффициентов за квалификационный разряд, вид и тип образовательного учреждения (школа-интернат, коррекционные учреждения (классы, группы и т.п.) (коэффициенты специфики), важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры должностных окладов (ставок) прочих работников (рабочих) учреждений образования из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в **приложении 3**.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя образовательного учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.22. Оплата труда рабочих осуществляется на основе ставок по оплате труда с учетом коэффициента специфики.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 г. № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.23. Заработная плата **рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала** определяется по следующей формуле:

$$Z_{раб} = O_о^{раб} + B^{раб} + D^{раб} + C^{раб}, \text{ где}$$

$Z_{раб}$ – месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_о^{раб}$ – должностной оклад (ставка) работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{раб}$ – выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за работу в особых условиях;

$D^{раб}$ – выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за дополнительный объем работы (устанавливаются руководителем учреждения);

$C^{раб}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательного учреждения).

С учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 г. №17-П оплату труда сторожей, не превышающую минимального размера оплаты труда, производить без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Для оплаты труда сторожей МБУ ДО ЦТО устанавливается режим работы с суммированным учетом рабочего времени по графику сменности, продолжительностью учетного периода считать один месяц.

Порядок расчета компенсационных выплаты (за работу в особых условиях)

2.24. Размеры и условия осуществления выплат за работу в особых условиях труда определяются настоящим Положением о системе оплаты труда работников, а также локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права.

2.25. Выплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются работнику директором Учреждения с учётом мнения экспертной комиссии по проверке условий труда, зафиксированного актом проверки, при выполнении работником своих должностных (функциональных) обязанностей в особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных (во вредных и (или) опасных, определённых трудовым договором).

2.26. Компенсационные выплаты (за работу в особых условиях труда) устанавливаются в виде коэффициентов применительно к базовым окладам (ставкам) работников без учёта системы повышающих коэффициентов в соответствии с фактической ставкой (учебной нагрузкой).

2.27. Настоящим Положением в Учреждении устанавливается коэффициенты выплат за работу в особых условиях труда - за работу в ночное время в размере 0,35 оклада в соответствии со ст. 96, 154 ТК РФ. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

2.28. С целью уточнения наличия у работника особых условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения коэффициентов выплат за работу в указанных условиях, директор Учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест или оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.29. Размеры и условия осуществления выплат за работу в особых условиях труда работнику фиксируются в трудовых договорах работников.

2.30. Размер выплат за работу в особых условиях труда может быть изменён или отменён директором Учреждения при изменении характера и объёма работы, а также добровольном отказе работника от выполнения обязанностей, оговорённых трудовом договоре.

Порядок расчета выплат за дополнительные виды и объем работы педагогических работников

2.31. Размеры и условия осуществления выплат за дополнительные виды и объём работы определяются, а также локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права.

2.32. Выплаты за дополнительные виды и объём работы устанавливаются работнику директором Учреждения с учётом мнения выборной профсоюзной организации, при совмещении работником профессий (должностей), увеличении объёма работы, исполнении дополнительных или иных обязанностей, отличных от должностных (функциональных) обязанностей работника, а также замещении временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

2.33. Размеры выплат за дополнительные виды и объём работы, установленные в коэффициентах, применяются к базовому окладу (ставке) работника без учёта системы повышающих коэффициентов в соответствии с фактической ставкой (учебной нагрузкой).

2.34. Выплаты за дополнительные виды и объём работы устанавливаются сроком на полугодие или один учебный год при проведении тарификации в начале учебного года.

2.32. Размер выплат за дополнительные виды и объём работы может быть изменён или отменён директором Учреждения при изменении объёма работы, а также добровольном отказе работника от выполнения дополнительных обязанностей.

2.35. Размеры и условия осуществления выплат за дополнительные виды и объём работы работнику фиксируются в трудовых договорах работников.

2.36. **Размер выплат конкретному работнику за дополнительный объём работы верхним пределом не ограничивается.**

2.37. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объём работ.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству.

2.38. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

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

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

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.39. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат за качество и результативность работы, назначенной приказом руководителя Учреждения сроком на три года, строго в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

2.40. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

2.41. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

2.40. Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

2.42. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию (**приложение № 4**)), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным о стимулирующих выплатах за высокое качество работы и доплатах за дополнительные виды и объемы работ сотрудникам МБУ ДО «Центр технологического обучения» г. Пензы);

- премиальные выплаты по итогам работы (приложение №7).

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и

используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

2.43. Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);

- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

2.44. Руководителю образовательной организации размер премии устанавливается приказом Управления образования города Пензы, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

Другие вопросы оплаты труда

2.45. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается **материальная помощь** в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:

- ✓ в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- ✓ при праздновании юбилея (женщины - 50, 55, 60 лет, мужчины - 50, 60, 65 лет);
- ✓ в связи с продолжительной болезнью работника (более одного месяца) и необходимостью дорогостоящего лечения;
- ✓ в связи со свадьбой;
- ✓ в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Решение об установлении единовременных социальных выплат и их конкретные размеры принимает директор, на основании письменного заявления работника.

2.46. Согласно Приложению № 5 к областному отраслевому Соглашению между Министерством образования Пензенской области и Пензенской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2022–2024 «Положения по оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях» закрепляется действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- ✓ при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- ✓ при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- ✓ если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2

Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, педагог дополнительного образования, направления дополнительной работы профилю кружка по основной должности).
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду.
Учитель; преподаватель	- преподаватель; - учитель; - воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); - социальный педагог; - педагог-организатор; - старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); - учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ).

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения и создания условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Пензенской области и средств образовательной организации, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

При формировании проекта бюджета Пензенской области на очередной год и плановый период, бюджетной сметы, расчете нормативных затрат на оказание (выполнение) муниципальных услуг (работ) фонд оплаты труда работников образовательной организации на выполнение муниципального задания формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области с учетом темпа роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Пензенской области, уровня минимального размера оплаты труда и индекса повышения оплаты труда.

3.2. Фонд оплаты труда состоит из:

- базовой части (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях и персональных повышающих коэффициентов);
- стимулирующей части.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание государственных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 и от 28.12.2012 N 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания государственных услуг (выполнения работ).

3.3. Учреждение образования самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая выплаты за дополнительные виды и объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т. д.) в пределах выделенных ассигнований из бюджета Пензенской области.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего и хозяйственного персонала и т. д.).

3.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Заключительные положения

4.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации в сфере оплаты труда.

4.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на общем собрании трудового коллектива Учреждения и согласовываются с выборной профсоюзной организацией Учреждения.

4.3. Настоящее Положение вступает в силу возникшие с 01.04.2024 г.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр технологического обучения» г. Пензы

Оклады
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических
работников муниципальных учреждений образования
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05 мая 2008 года № 216н), (рублей)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер базового оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	инструктор по труду	13470,00
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	14016,00
	педагог-организатор	14016,00
3 квалификационный уровень	методист	14584,00
	педагог-психолог	14584,00

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр технологического обучения» г. Пензы

Оклады
специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего
персонала
муниципальных образовательных учреждений по профессиональным
квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»), руб.

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер базового оклада (руб.)
Общетраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень		
	Секретарь	12345,00
Общетраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень		
	Бухгалтер	14735,00
	Специалист по кадрам	14735,00
2 квалификационный уровень		
	Экономист	14735,00
3 квалификационный уровень		
	Инженер-техник	14735,00

Оклады
руководителей структурных подразделений учреждений образования по
профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных
подразделений
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 5 мая 2008 года № 216н)

Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер базового оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	
заведующий мастерской	17080,00

**Оклады
работников профессиональной квалификационной группы
должностей работников образования учебно-вспомогательного
персонала по квалификационным уровням**

(в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 5 мая 2008 года № 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер базового оклада (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень		
	Секретарь учебной части	11985,00

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр технологического обучения» г. Пензы

Оклады
прочих работников учреждений образования из числа учебно-вспомогательного
и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным
группам общепрофессиональных профессий рабочих
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», руб.

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер базового оклада (руб.)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень		
	Сторож	11635,00
	Дворник	11635,00
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	11635,00
	Уборщик служебных помещений	11635,00

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр технологического обучения» г. Пензы

**Перечень
ежемесячных стимулирующих выплат обязательного
(постоянного) характера по профессиональной
квалификационной группе должностей педагогических работников**

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет свыше 20 лет	350 650 980 1 400
Квалификационная категория: Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория	4 640 2 320

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

Коэффициенты специфики работы

(применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении окладов и ставок работников учреждения с учетом специфики работы в учреждении (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

Показатели специфики работы	коэффициенты для повышения окладов, ставок работников

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр технологического обучения» г. Пензы

Объемные показатели масштаба управления образовательным учреждением

№	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования детей: - в многопрофильных - в однопрофильных - клубах (центрах, станциях, базах и т.д.): туристов, техников, натуралистов и т.д.; организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительно-образовательных центрах всех видов	за каждого обучающегося	0,3 x 2960 чел.
		за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
2	Наличие при образовательной организации филиалов, выездных классов, загородных детских оздоровительных лагерей	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	до 20
		- от 100 до 200 человек	до 30
		- свыше 200 человек	до 50
3	Реализация в организациях дополнительного образования детей образовательных программ по максимальному перечню специализаций	- до 25 образовательных программ	10
		- свыше 25 образовательных программ	20 (46 программы)
4	Количество обучающихся по программам дополнительного образования с использованием сертификата персонифицированного финансирования, чел.	- за каждого обучающегося	0,3
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10x3 класса
6	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе музея		5
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	за каждый вид	до 15
8	Наличие собственного оборудованного, имеющего лицензию здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
9	Отсутствие фактов травматизма обучающихся во время пребывания в образовательной организации	<u>отсутствие несчастных случаев</u> , наличие	10 0
10	Количество работников в образовательной организации, имеющих квалификационные	за каждого работника	1,0x24 чел.

	категории	дополнительно, за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию;	0,5x12 чел.
		высшую квалификационную категорию	1x12 чел
11	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников, %	от 1% до 30% от 31% до 100%	5 (3 чел./10,7%) 10
12	Наличие педагогических работников образовательной организации, ставших победителями и призерами очных профессиональных конкурсов за последний год, чел.	на муниципальном уровне	2
		региональном,	3
		на федеральном	4
13	Наличие победителей и призеров, муниципальных, региональных, межрегиональных, творческих конкурсов и соревнований за последний год, чел.	за каждого обучающегося на муниципальном уровне	1x63 чел.
		региональном	2x10 чел.
		межрегиональном	3x5 чел
14	Наличие победителей из числа обучающихся, преподавателей, творческих коллективов во Всероссийских, Международных конкурсах, смотрах, фестивалях за последний год	- за каждого лауреата: Всероссийского уровня; Международного уровня;	15x (21+11) чел.
		- за каждого дипломанта	20x24 чел.
			10

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр технологического обучения» г. Пензы

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- ✓ часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- ✓ часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- ✓ педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- ✓ часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с настоящим порядком.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Приложение 7
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр технологического обучения» г. Пензы

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании сотрудников
МБУ ДО «Центр технологического обучения» г. Пензы

- за добросовестное, качественное и успешное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- за выполнение общественных поручений и социальных задач во благо общества и коллектива;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда и обучения;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью, общественной деятельностью;
- С целью заинтересованности и стимулирования работников, премиальные выплаты могут назначаться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, учебный год, подготовку к новому учебному году при наличии и в пределах экономии по фонду оплаты труда за следующие показатели:
 - за привлечение учащихся и личное участие в мероприятиях воспитательного характера, а также способствующих повышению квалификации и установлению связей с другими организациями;
 - за расширение зоны обслуживания;
 - за увеличение объема работы, связанное с выполнением дополнительных или срочных заданий или выполнением работы отсутствующего сотрудника, для успешного функционирования учреждения;
 - За выполнение общественных поручений и социальных задач во благо общества и коллектива;
 - за подготовку к новому учебному году;
 - за эффективное и целевое использование учреждением бюджетных средств;
 - за отсутствие штрафных санкций по результатам проверок контролирующих органов;
 - премии к профессиональным праздникам и нерабочим праздничным дня, установленным действующим законодательством Российской Федерации;
 - премии за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в связи датами 50,55,60,65,70 лет.

Размер единовременной премии может определяться как в процентном отношении к должностному окладу сотрудника, так и в абсолютном значении.

Предложение о выплате единовременной премии готовит заместитель директора или руководитель структурного подразделения, курирующие сотрудника.