

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
федерального государственного казенного
общеобразовательного учреждения
«Кронштадтский морской кадетский
военный корпус Министерства обороны
Российской Федерации»



Андрева Н.В.

М.П.

УТВЕРЖДАЮ

Начальник федерального государственного
казенного общеобразовательного
учреждения «Кронштадтский морской
кадетский военный корпус Министерства
обороны Российской Федерации»



Довбешко Н.В.

М.П.

**Положение об оплате труда работников
федерального государственного казенного образовательного
учреждения «Кронштадтский морской кадетский военный корпус
Министерства обороны Российской Федерации»**

Рассмотрено и принято на общем собрании
работников федерального государственного
казенного общеобразовательного
учреждения «Кронштадтский морской
кадетский военный корпус Министерства
обороны Российской Федерации»

«29» августа 2018 г.

Введено в действие
приказом начальника КМКВК
№ 700 от «29» августа 2018 г.

г. Кронштадт
2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
федерального государственного казенного образовательного
учреждения «Кронштадтский морской кадетский военный корпус
Министерства обороны Российской Федерации»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда начальника и работников федерального государственного казенного общеобразовательного учреждения «Кронштадтский морской кадетский военный корпус Министерства обороны Российской Федерации» (далее Корпус, КМКВК) и разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказом Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 г. N 255 "О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583";
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.2. Система оплаты труда в Кронштадтском морском кадетском корпусе включает:

- **размеры должностных окладов;**
- **условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера;**
- **условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера.**

1.3. Системы оплаты труда работников Корпуса устанавливаются с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, работников образования;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на

федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- мнения представительного органа работников – Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Корпуса.

1.4. Должностные оклады начальнику Корпуса и работникам, устанавливаются в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 г. N 255 в зависимости от квалификации.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогическим работникам устанавливаются этим же приказом в зависимости от наличия квалификационной категории, исходя из определяемой в соответствии со [статьей 333](#) Трудового кодекса Российской Федерации продолжительности рабочего времени при тарификации (с учетом норм часов педагогической работы, утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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".

II. Оплата труда начальника Корпуса

2.1. Заработная плата начальника Корпуса состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад начальнику Корпуса устанавливается должностными лицами Министерства обороны Российской Федерации, наделенными в отношении начальника Кронштадтского морского кадетского корпуса полномочиями работодателя.

Размеры компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются приказами должностных лиц Министерства обороны Российской Федерации, наделенными в отношении начальника Кронштадтского морского кадетского военного корпуса полномочиями работодателя, в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств.

2.3. При этом начальнику Корпуса устанавливаются:

2.3.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 г. N 255.

2.3.2. Начальнику Кронштадтского морского кадетского военного корпуса могут производиться иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации».

2.3.3. Размеры выплат надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы и премии по результатам работы начальнику Корпуса определяются приказами Минобороны России, с учетом установленных показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

III. Оплата труда работников Корпуса

3.1. Установление работникам должностных окладов (тарифных ставок)

3.1.1. Должностные оклады (тарифные ставки) работникам устанавливаются приказами начальника Корпуса с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в размерах, в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 г. N 255.

3.1.2. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия **сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы** (ставка заработной платы составляет, в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 - **18 часов**), либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы **оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально** фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

3.1.3. Размеры должностных окладов работников включаются в трудовые договоры.

3.2. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

3.2.1. В соответствии с [Перечнем](#) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 (с последующими изменениями и дополнениями) работникам Корпуса устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- **за совмещение профессий (должностей);**
- **за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни;**
- **при выполнении работ различной квалификации, за работу в ночное время и в других условиях, отклоняющихся от нормальных.**

3.2.2. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия выплаты устанавливаются локальными нормативными актами Корпуса в

соответствии с **трудовым законодательством** Российской Федерации, а также настоящим Положением.

3.2.3. Основанием для выплат компенсационного характера являются приказы начальника Кронштадтского морского кадетского корпуса.

3.3. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей)

3.3.1. В соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 г. N 255 и **ст. 151** Трудового кодекса Российской, приказами начальника Корпуса могут устанавливаться: совмещаемая должность; объем дополнительно выполняемых работ (обязанностей), в том числе и не входящих в круг основных обязанностей; увеличение объема выполняемых работ, без наличия вакантных должностей, устанавливается без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей), исходя из фактически выполняемого объема работ. Размер выплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора в рублях и не может превышать размера должностного оклада по совмещаемой профессии или должности.

3.3.2. Выплата за совмещение производится **за счет экономии фонда оплаты труда** и в пределах утвержденных контрольных сумм фондов заработной платы гражданского персонала.

3.4. Компенсационная выплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни

3.4.1. Работник Корпуса, привлекавшийся, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится повышенная оплата труда в размерах, определенных ст. 153 ТК РФ:

– одинарной дневной ставки должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

– и в размере двойного должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.4.3. Работник, привлекавшийся к сверхурочной работе, производится повышенная оплата труда за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5. При выполнении работ различной квалификации, за работу в ночное время и в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5.1. Водителям автобусов, за **квалификацию** устанавливается компенсационная выплата к тарифным ставкам в следующих размерах:

при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок: "В", "С", "Е" или только "Д", или "Д" и "Е"; "В" ("В1"), "С" ("С1"), "ВЕ", "СЕ" ("С1Е") или только "Д" ("Д1"), или "ДЕ" ("Д1Е") - 10 процентов;

при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок: "В", "С", "Д", "Е"; "В" ("В1"), "С" ("С1"), "ВЕ", "СЕ" ("С1Е"), "Д" ("Д1"), "ДЕ" ("Д1Е") - 25 процентов.

3.5.2. Младшим воспитателям и медицинским сестрам палатным (постовым) Корпуса, работающим по скользящему графику с условиями работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов), за каждый час работы в ночное время устанавливается **доплата за работу в ночное время** в размере: - младшим воспитателям - 35 процентов часовой ставки должностного оклада за час работы; - медицинским сестрам палатным (постовым) – 50 процентов часовой ставки должностного оклада за час работы.

3.6. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

3.6.1. В соответствии с [Перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818, гражданскому персоналу Корпуса устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- **за интенсивность и высокие результаты работы;**
- **за качество выполняемых работ;**
- **за стаж непрерывной работы, выслугу лет;**
- **премиальные выплаты по итогам работы.**

3.6.2. Выплаты стимулирующего характера, зависящие от результата труда работника, устанавливаются ему с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

3.6.3. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера являются приказы начальника Корпуса.

3.7. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

3.7.1. При выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения, начальником Корпуса устанавливается **ежемесячная стимулирующая выплата за сложность, напряженность и специальный режим работы** в размере до 100 процентов должностного оклада заместителям начальника Корпуса и начальнику финансово-экономического отделения – главному бухгалтеру.

3.7.2. Остальным сотрудникам, ежемесячная выплата стимулирующего характера за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается по решению Министра обороны Российской Федерации на основании ходатайств заместителей Министра обороны Российской Федерации, в которых указываются конкретные причины, послужившие основанием для данной выплаты.

3.7.3. Работникам Корпуса, расположенного в городе Санкт-Петербурге в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 г. N 255 выплачивается **ежемесячная надбавка в размере 400** % процентов должностного оклада (ставки заработной платы) (тарифной ставки).

3.7.4. Работникам Корпуса устанавливается стимулирующая выплата за почетное звание:

– "Народный учитель Российской Федерации", "Народный врач Российской Федерации" - в размере **10** процентов должностного оклада;

– "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный врач Российской Федерации"- в размере **5** процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух почетных званий стимулирующая выплата устанавливается по его выбору по одному основанию.

3.7.5. Работникам Корпуса установлена ежемесячная стимулирующая выплата за ученую степень в следующих размерах:

– доктора наук - **10** процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

– кандидата наук - **5** процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

3.8. Выплаты за выслугу лет

3.8.1. Гражданскому персоналу Корпуса устанавливается процентная надбавка за выслугу лет к должностным окладам (тарифным ставкам) в следующих размерах:

свыше 1 года - 5 процентов;

свыше 2 лет - 10 процентов;

свыше 3 лет - 15 процентов;

свыше 5 лет - 20 процентов;

свыше 10 лет - 30 процентов;

свыше 15 лет - 40 процентов.

3.8.2. В выслугу лет, за которую выплачивается процентная надбавка, включается все время службы, работы в воинских частях, организациях и федеральных государственных унитарных предприятиях Министерства обороны в случаях, перечисленных в приказе Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 г. N 255.

3.8.3. Для определения стажа работы в Корпусе создается комиссия.

3.8.4. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка, а для граждан, уволенных с военной службы в запас или отставку – военный билет.

В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, военном билете, он может быть подтвержден другими документами, а также справками, оформленными в установленном порядке и скрепленными печатью. Указанные справки выдаются на основании документов по учету личного состава и других документов, подтверждающих стаж работы.

3.8.5. Выписка из протокола заседания с решением об установлении стажа работы, подписанная председателем комиссии и скрепленная печатью Корпуса, оформляется на каждого работника в отдельности в двух экземплярах, из которых один передается в финансовый орган (бухгалтерию), а второй выдается работнику на руки.

3.8.6. По особо сложным или не определенным правилами приказа Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 г. N 255 случаям исчисления стажа, работодатель обязан обращаться в соответствующее Управление Министерства обороны Российской Федерации, которому дано право консультировать по этим вопросам. Эти разъяснения являются обязательными для принятия решения комиссией по исчислению стажа.

3.9. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы направлены на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников Корпуса за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

Работникам Корпуса за своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и результаты работы производится выплата премии по результатам работы за месяц (квартал, год). В Корпусе предусматриваются **следующие виды** премиальных выплат по итогам работы:

3.9.1. **Стимулирующая премия, выплачиваемая из фонда заработной платы**, предусмотрена приказом МО РФ 2014 г. № 255:

Ежемесячная премиальная выплата (ежемесячная премия) в размере до **25 %** от должностного оклада, (тарифной ставки) осуществляется по итогам работы за месяц.

3.9.2. Эта премия учитывается при формировании годового фонда оплаты труда как выплата стимулирующего характера по всем должностям (профессиям), и включена в расчет фонда оплаты труда Корпуса. Размер этой премии (в расчете на год на каждого работника) **3 (три) должностных оклада**, что составляет в месяц – **25 %** должностного оклада работника. Премия выплачивается в Корпусе **ежемесячно** в фактически установленном размере, предусмотренном на эти цели фондом оплаты труда.

3.9.3. Премия выплачивается на основании приказа начальника Кронштадтского морского кадетского корпуса, подготовленного на основании представлений руководителей структурных подразделений о премировании подчинённых сотрудников в размере **25 %** должностного оклада, либо о снижении указанной премии.

3.9.4. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, положений трудового договора, иных локальных нормативных актов или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения указывает в представлении на имя начальника Корпуса о допущенном нарушении или других причинах снижения премии с предложением **о частичном или полном снижении текущей премии работнику.**

3.9.5. Выплата ежемесячной премии **снижается или не производится в случаях:**

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- требований по охране труда и технике безопасности; нарушение установленных администрацией Корпуса требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов (инструкций, положений и др.);
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

3.9.6. Снижение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

3.9.7. **Премиальные стимулирующие выплаты не производятся при наличии у работника не снятого дисциплинарного взыскания.**

3.9.8. Не выплаченные суммы ежемесячной премии (в связи с её снижением работнику частично или полностью), относят к экономии фонда заработной платы.

3.9.9. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.9.10. Стимулирующая премия, выплачиваемая из экономии фонда заработной платы:

Премия за высокое качество работы, проявленную инициативу и образцовое выполнения задач, поручения, проекта в целом или его этапа по результатам работы за месяц (квартал, год), производится в зависимости от оценки результатов труда на основании представления руководителя структурного подразделения.

3.9.10. Премия рассчитывается из денежных сумм экономии фонда оплаты труда в пределах утвержденных лимитов по заработной плате, направляемых на премии и стимулирующие выплаты, не учитываемые при формировании фонда оплаты труда.

3.9.11. Премия выплачивается работникам за:

- результативное участие и проведение мероприятий, способствующих учебным и спортивным достижениям обучающихся;
- проведение особо значимых мероприятий, показательных занятий;
- за улучшение показателей уровня образовательной и физической подготовки воспитанников по итогам контрольных работ (олимпиад, конференций и др.), по итогам месяца, четверти, полугодия и по иным основаниям.

3.9.12. Для премирования сотрудника: **«за проявленную инициативу и образцовое выполнения задач, поручения, проекта в целом или его этапа»**, - руководитель структурного подразделения подает мотивированное представление на имя руководителя учреждения. Положительная резолюция на представлении является основанием для издания приказа начальника Кронштадтского морского кадетского военного корпуса о премировании.

Представление на премирование за проявленную инициативу и образцовое выполнения задач, поручения, проекта в целом или его этапа не подаётся при наличии у работника не снятого взыскания.

3.10. Критерии премирования за высокое качество работы, проявленную инициативу при выполнении обязанностей и образцовое выполнение задач, поручения, проекта в целом или его этапа специалистов и вспомогательного персонала.

3.10.1. Основными критериями установления указанной премии являются:

- качество и творческая инициатива при выполнении функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление самостоятельности и ответственного отношения к профессиональному долгу;

- личный вклад в выполнение особо важного поручения администрации по совершенствованию образовательной деятельности учреждения;
- активное участие в мероприятиях, проводимых администрацией учреждения, личный творческий вклад в развитие и совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- подготовка и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных и особо значимых организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Корпуса;
- активная работа и взаимодействие с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- участие в методической работе, обобщении передового опыта, внедрении передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторские разработки учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников;
- активное участие в общественной жизни образовательного учреждения;
- образцовое соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности;
- своевременное и качественное предоставление отчетности; внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; статистических сведений, качественное ведение документации; работу по контролю за организацией и оперативной реализацией положений по стимулирующим выплатам сотрудникам;
- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися; своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, взаимодействие с органами опеки и попечительства и др. органами государственной власти;
- привитие обучающимся высокой читательской активности; личный вклад в пропаганду чтения как формы культурного досуга; участие в мероприятиях и оформление тематических выставок в районных, городских библиотеках;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими моментами: - в учебном процессе; в эксплуатационном, инженерном или хозяйственном обслуживании; в административном, финансово-экономическом, медицинском, кадровом делопроизводстве; в обеспечении и соблюдении правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности; в работе по социальному и юридическому обеспечению деятельности Корпуса и других процессах, связанных с улучшением Уставной деятельности учреждения;
- внедрение инновационных технологий в учебный процесс,

- безаварийная эксплуатация автомобильного транспорта, высокая культура вождения автомобиля и качество обслуживания пассажиров, отсутствие нарушений правил дорожного движения;

3.10.2. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда не допускается.

3.11. Критерии премирования за высокое качество работы, проявленную инициативу при выполнении обязанностей и образцовое выполнение задач учебного периода, поручения, проекта в целом или его этапа преподавательского состава и других педагогических работников

3.11.1. Основанием для премирования педагогических работников являются следующие показатели:

- достижение обучающимися Корпуса высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения, отсутствие неуспевающих по итогам четверти, года;

- регулярность и разнообразие форм проведения индивидуальной и консультационной работы с обучающимися (включая индивидуальную работу с обучающимися, пропустившими занятия по уважительным причинам);

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;

- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов проведение уроков высокого качества;

- подготовка и проведение внеклассных мероприятий применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий;

- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающимися (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.);

- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж кадетского образования у обучающихся, родителей, общественности;

- соблюдение на занятиях Правил поведения в кадетском корпусе;

- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

- отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

- образцовое содержание кабинета;

– высокое качество ведения документации, планирования, регулярность и качество проверки ученических тетрадей и конспектов, соблюдение учащимися орфографического режима.

– успешное завершение обучения воспитанников и их выпуск из Корпуса.

3.11.2. Ключевыми направлениями для определения размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда педагогического работника являются: результаты обучения (усвоение обучающимися государственных образовательных стандартов, развитие ключевых компетентностей, достижения в социально-личностной сфере).

3.11.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в прямой зависимости от суммарной оценки проявления профессиональных компетентностей педагогического работника: профессиональной подготовки, системных проявлений знаний, умений, способностей и личностных качеств педагогического работника, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

3.11.4. Показатели эффективности педагогического работника, в процентах, определяются администрацией Корпуса один раз **в полугодие**, на основании мониторинга его педагогической деятельности в учреждении.

3.11.5. Для обеспечения полноты оценки результативности работы преподавателя могут быть использованы результаты анкетирования (анонимного) основных потребителей образовательных услуг (обучающихся и их родителей); метод экспертных оценок, результаты социометрических исследований, метод наблюдения (посещение уроков и внеклассных мероприятий), тестирование и др.

3.12. Единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года

3.12.1. Гражданскому персоналу выплачивается **единовременное денежное вознаграждение** за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года (далее – вознаграждение).

3.12.2. Размер вознаграждения, выплачиваемого работнику, не может превышать двух должностных окладов (тарифных ставок) с учетом повышений, установленных ему по занимаемой должности (профессии) на 1 декабря календарного года, за который производится выплата вознаграждения, а уволенному с работы в течение года - на день увольнения.

3.12.3. Педагогическим работникам размер вознаграждения определяется исходя из фактической ставки заработной платы, но не более двух должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с [пунктом 72](#) Положения о системе оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций вооруженных сил Российской Федерации, утвержденного приказом Министра обороны РФ 2014 г. № 255.

Размер вознаграждения устанавливается с учетом конкретного вклада работника в выполнение задач, стоящих перед Корпусом.

3.12.4. Право на получение вознаграждения имеет работник, содержащийся по штату Корпуса, в том числе принятый на работу на условиях совместительства.

3.12.5. Вознаграждение выплачивается в течение первого квартала года, следующего за истекшим календарным годом. По решению Министра обороны Российской Федерации выплата вознаграждения может производиться в декабре календарного года, за который оно выплачивается.

3.12.6. Гражданскому персоналу, уволенному с работы в течение года, выплата вознаграждения производится одновременно с окончательным расчетом.

3.12.7. Гражданскому персоналу, отработавшему в Корпусе неполный календарный год, вознаграждение выплачивается пропорционально отработанным полным календарным месяцам.

3.12.8. Работникам, которым в течение календарного года предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, вознаграждение выплачивается на общих основаниях в первом квартале следующего года из должностных окладов (тарифных ставок), установленных им на 1 декабря текущего календарного года. При этом выплата им вознаграждения производится за полные календарные месяцы в текущем году с учетом времени нахождения в отпуске по беременности и родам. Гражданскому персоналу, находящемуся в отпусках без сохранения заработной платы, вознаграждение выплачивается за полный календарный год в том случае, если отпуска без сохранения заработной платы в календарном году не превышали одного месяца (30 календарных дней) непрерывно или суммировано.

3.12.9. Периоды, когда за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации или получал пособие по временной нетрудоспособности, находился в учебных оплачиваемых отпусках (независимо от их продолжительности) вознаграждение выплачивается за полные календарные месяцы с учетом этих периодов.

3.12.10. Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время (день, неделю), размер вознаграждения устанавливается исходя из должностных окладов, исчисленных пропорционально отработанному времени, за которое выплачивается вознаграждение.

В тех случаях, когда работники в течение календарного года работали неполный рабочий день или на условиях совместительства, а на день издания приказа о выплате вознаграждения были приняты на полный рабочий день или на постоянную работу или наоборот, выплата вознаграждения производится за полные календарные месяцы работы пропорционально отработанному времени.

3.12.11. Основанием для выплаты вознаграждения является приказ начальника Кадетского корпуса с указанием его конкретного размера каждому работнику.

3.12.12. Начальник Корпуса имеет право снижать размер либо лишать работников вознаграждения за невыполнение должностных обязанностей или нарушения трудовой дисциплины в случаях, предусмотренных коллективными договорами.

Снижение размера вознаграждения или его лишение оформляется приказом начальника Корпуса с обязательным указанием причины.

3.12.13. Вознаграждение не выплачивается (если иное не предусмотрено коллективным договором):

- работникам, заключившим срочный трудовой договор на срок до двух месяцев;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- работникам, уволенным с работы за виновные действия (пункты 5 – 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

3.12.14. Единовременное вознаграждение не начисляется при наличии у работника не снятого взыскания.

IV. Заключительные положения

4.1. Решения о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда Корпуса, принятого на текущий финансовый год, а также экономии фонда оплаты труда и средства, высвобождаемые в результате сокращения численности сотрудников.

4.2. Сложившаяся к концу финансового года экономия средств стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на материальное стимулирование обеспечения качества образования, распределяется в виде дополнительных выплат между работниками, достигшими в течение года наивысших положительных результатов педагогической деятельности и иной деятельности и проявившими наибольшую активность в процедурах управления качеством образования в Корпусе.

4.3. Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.