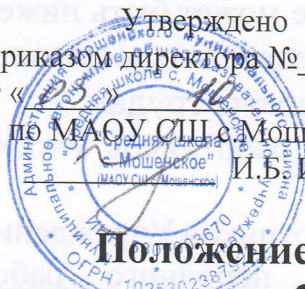


Согласованно с Профкомом MAOY CII  
с.Мошенское

Председатель профкома  
*Т.С. Кольцова* - Кольцова Т.С.

Принято решением общего собрания  
работников MAOY CII с.Мошенское  
Протокол № 3 от «03» 10 2023г.

Утверждено  
приказом директора № 548-OC  
от «03» 10 2023 г.  
по MAOY CII с.Мошенское  
И.Б. Иосип



## **Положение об оплате труда работников**

### **Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа с.Мошенское»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа с. Мошенское» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации Мошенского муниципального района от 01.10.2014 № 588 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования подведомственных комитету образования и культуры администрации Мошенского муниципального района» (с изменениями

от 29.12.2017 №985)

от 30.01.2018 №63)

от 07.09.2018 №527)

от 31.01.2019 №41)

от 01.04. №175)

от 31.10. 2019 2019 №661)

от 06.12.2019 №738)

от 11.12.2020 №757)

от 05.09.2022 №560)

от **14.09.2023 №607)**

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- размеры окладов (должностных окладов);
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- премии

устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Новгородской области и Администрации

Мошенского муниципального района.

1.3. Месячная заработная плата работников Учреждения полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»

1.4. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением для руководителя Учреждения, рассматриваются созданной в Комитете образования и культуры комиссией по вопросам оплаты труда руководителя (комиссия комитета).

1.8. Условия оплаты труда предусмотренные настоящим Положением и локальным нормативным актом организации рассматриваются созданной в Учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников Учреждения (далее комиссия Учреждения)

**2. Заработная плата заместителя руководителя Учреждения состоит из:**

- должностного оклада;**
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для заместителей Учреждения конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении выплаты должностного оклада, в отношении заместителя руководителя на основании решения комиссии Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Размер должностного оклада заместителя руководителя подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**2.1 Для заместителей руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:**

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника **при условии исполнения обязанностей временно отсутствующего работника или по вакантной должности, на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год и работы без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе преподавательская работа**, размер выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию заместителя руководителя, 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;

Размер компенсационных выплат заместителю руководителя устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.2 Выплаты стимулирующего характера:

2.2.1. **Заместителю руководителя Учреждения**, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат заместителю руководителя организации устанавливаются в процентах к должностному окладу, **в пределах фонда оплаты труда АУП.**

2.2.2 Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя организации определяются с учетом перечней оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций, указанным в Приложении № 1 к положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии Учреждения, **в пределах фонда оплаты труда АУП.**

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы Учреждения проводится комиссией до 31 января текущего года, на который устанавливается выплата.

Комиссия Учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного бала приравнивается к одному проценту.

2.2.3 Выплата за качество выполняемых работ может осуществляться ежемесячно, единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ заместителю руководителя организации устанавливается за присвоенное звание, ученую степень, полученную высшую категорию:

начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Единовременная выплата за качество выполняемых работ заместителя руководителя Учреждения, устанавливается при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами области;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами муниципального района;

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

2.2.4 Выплата за стаж работы, устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	- 10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	- 15% должностного оклада;
от 10 до 15 лет	- 20% должностного оклада;
свыше 15 лет	- 30% должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы, засчитывается стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

Стаж работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется на основании решения комиссии Учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом руководителя Учреждения на текущий год до 31 января, в дальнейшем при изменении стажа работы работника в течении года, размер выплаты изменяется, на основании решения комиссии, с первого числа следующего месяца в котором наступило изменение стажа и размер выплаты.

2.2.5. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности заместителя руководителя для установления премиальных выплат производится ежеквартально не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с перечнем оценки целевых показателей эффективности деятельности работы, указанными в приложении №2 Положения.

Проведение оценки целевых показателей эффективности деятельности работы осуществляется на основании отчетов, предоставленных в комиссию организации.

При наличии дисциплинарного взыскания заместителю руководителя за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.2.6. Из фонда оплаты труда заместителю руководителя Учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях прописанных в пункте 3.7. настоящего Положения.

### **3. Оплата труда работников Учреждения (за исключением заместителя руководителя Учреждения)**

3.1. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника Учреждения формируется из базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

Работникам Учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Размеры окладов работников Учреждения:

3.3.1. Размеры окладов работников Учреждения по пкг, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	<b>7574</b>
2.2.	3 квалификационный уровень	методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	<b>8419</b>
2.3.	4 квалификационный уровень	учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, старший методист	<b>9251</b>

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников Учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	<b>библиотекарь</b>	<b>7137</b>

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников Учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, <b>секретарь</b>	<b>5700</b>
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	2 квалификационный уровень	<b>Заведующий хозяйством,</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или II внутридолжностная категория	6274
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	документовед, специалист по кадрам	6220
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6842
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7572
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного	8315

		уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	9147

3.3.4. Размеры окладов работников Учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, <b>гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по обслуживанию зданий.</b>	4056
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4462



2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5395
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5942
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6760

«3.4.5. Размеры минимальных окладов работников организации, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

Должности	Размер минимального оклада (рублей)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26570

3.3.5. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

**3.4. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:**

3.4.1. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

- за наличие высшего профессионального образования - 0,10;
- за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) - 0,20;
- за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет

после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень	- 0,55;
2 квалификационный уровень	- 0,50;
3 квалификационный уровень	- 0,46;
4 квалификационный уровень	- 0,43;

3.4.2. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

-за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития) - 0,20;

-за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития - 0,15;

<\*> Устанавливается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися.

3.4.3. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности:

-за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности - 0,25;

3.4.4. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию	0,40 *	0,30
за первую квалификационную категорию	0,30 *	0,20

\* устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по новой форме

3.4.5. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей

структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности за почетные звания:

-«Народный учитель Российской Федерации», - 0,10;

-«Заслуженный учитель Российской Федерации»,

-«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»,

-«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»,

-«Заслуженный деятель науки Российской Федерации»,

-«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»,

-«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»,

-«Заслуженный учитель школы РСФСР»,

-«Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР»,

-«Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР»,

-«Заслуженный деятель науки и техники РСФСР»,

-«Заслуженный деятель науки РСФСР»,

-«Заслуженный работник культуры РСФСР»,

-«Заслуженный работник физической культуры РСФСР»,

-«Заслуженный учитель СССР»,

-«Заслуженный преподаватель СССР»,

-«Заслуженный мастер профтехобразования СССР»,

-«Заслуженный работник культуры СССР»,

-«Заслуженный работник физической культуры СССР»;

-«Заслуженный тренер СССР»,

-«Заслуженный мастер спорта СССР»,

-«Почетный работник учреждений начального профессионального образования Российской Федерации»,

-«Почетный работник учреждений среднего профессионального образования Российской Федерации»,

-«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

-«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»

3.4.6. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания устанавливаются:

-начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории, звания;

-при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

-при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.4.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный

период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

### 3.5. Выплаты компенсационного характера

3.5.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда» работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.5.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.5.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.5.4. В случае привлечения работника Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника Учреждения, 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;

3.5.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику Учреждения в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ (ст.151 ТК РФ часть 2)

3.5.6 Педагогическим работникам могут быть установлены выплаты (при наличии экономии фонда заработной платы) в следующих случаях:

- проверка всероссийских проверочных работ;
- диагностических работ;
- итогового сочинения (изложения);
- итогового собеседования по русскому языку;
- тренировочного ОГЭ, ГВЭ, ЕГЭ;
- предметных олимпиад;
- конкурсных работ;

3.5.7. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- проверка тетрадей;
- обслуживание лаборатории;
- заведование методическими объединениями;
- заведование школьным музеем;
- благоустройство школьной территории;
- выполнение обязанности системного администратора;
- сложность предмета.

### **3.6. Выплаты стимулирующего характера**

3.6.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

3.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников Учреждения и критериев оценки их деятельности, определяемым положением об оплате труда Учреждения.

Показатели оценки эффективности деятельности работников Учреждения

и критериев оценки их деятельности разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником Учреждения и измеримыми.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом Учреждения на очередной финансовый год:

не позднее 25 января текущего года на период с 01 января по 31 августа;

не позднее 25 сентября текущего года на период с 01 сентября по 31 декабря

до 250 процентов должностного оклада и осуществляется по учебным полугодиям при наличии фонда экономии заработной платы.

Комиссия Учреждения рассматривает отчеты о выполнении целевых показателей эффективности и результативности, поданные в письменном виде работниками Учреждения, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, комиссия согласовывает набранную сумму баллов по каждому работнику.

### **3.6.3. Выплата за качество выполняемых работ производится единовременно при:**

-поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

-присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации,

-награждении орденами и медалями Российской Федерации,

-награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;

-поощрениях, предусмотренных областными, муниципальными нормативными правовыми актами до 100 процентов должностного оклада.

3.6.4. Выплата за качество выполненных работ работникам Учреждения устанавливается единовременная выплата учителю за каждого обучающегося:

- набравшего 100 баллов на едином государственном экзамене по предмету в размере 10000,00 рублей;

- за победителя регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам в размере 10000,00 рублей за каждого обучающегося – победителя;

- за подготовку призёра заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам в размере 15000,00 рублей за каждого обучающегося - призёра;

- за подготовку победителя заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам в размере 20000,00 рублей за каждого обучающегося – победителя.

**3.6.5.** Выплаты за стаж работы устанавливаются в размере до 30 процентов **должностного** оклада.

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты.

- от 3 до 5 лет -5 %
- от 5 до 10 лет -10%
- от 10 до 15 лет -15%
- от 15 до 20 лет – 20%
- от 20 до 25 лет -25%
- от 25 лет и свыше -30%

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты и определение ее размера осуществляется комиссией Учреждения.

Комиссия в целях реализации возложенных на нее задач принимает решения по вопросам установления ежемесячной выплаты за стаж работы, принимает решения об установлении трудового стажа, дающего право на получение выплаты. Контролирует обоснованность установления и своевременность выплаты, дает разъяснения по порядку установления выплаты за стаж работы в процедуре рассмотрения данных вопросов, подготавливает информацию о стаже работника согласно трудовой книжки работника для заседания Комиссии (подсчитывает стаж работы по трудовой книжке), принимает решение и оформляют протокол.

Стаж работы, дающий право на получение выплаты и определение ее размера осуществляется на основании решения комиссии Учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом руководителя Учреждения на текущий год до 25 января, в дальнейшем при изменении стажа работы работника в течение года, размер выплаты изменяется, на основании решения комиссии, с первого числа следующего месяца в котором наступило изменение стажа и размер выплаты.

При определении стажа, дающего право на получение выплаты для работников:

- ПКГ должностей **работников учебно-вспомогательного персонала** учитывается общий стаж работы по занимаемой должности в учреждении;
- ПКГ должностей **педагогических работников** общий стаж по занимаемой должности согласно трудовой книжки работника;
- ПКГ должности служащих второго уровня учитывается общий стаж работы по занимаемой должности в учреждении;
- ПКГ профессии **рабочих первого уровня и профессии рабочих** второго уровня общий стаж по трудовой книжке работника в учреждении, без учета занимаемой должности».

Выплата устанавливается в % отношении к должностному окладу по соответствующей профессиональной квалификационной группе, определенных в данном положении по оплате труда.

При превышении доведенного планового фонда оплаты труда руководителем может быть принято решение об отмене данной выплаты с момента наступления превышения фонда оплаты труда.

**3.6.6** Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Размер премиальных выплат неограничен.

Премияльные выплаты работникам Учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются по решению комиссии Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

При определении показателей эффективности деятельности работников Учреждения учитываются:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

- своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премиальных выплат принимаются комиссией Учреждения на основании оценки показателей деятельности работника в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности проводится комиссией Учреждения не позднее 25 числа месяца соответствующего периода установления выплаты на основании предоставленных работниками отчетов об оценке эффективности деятельности.

Комиссия Учреждения рассматривает отчеты об оценке эффективности деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому работнику.

Денежный вес одного балла устанавливается в зависимости от фонда премирования определенного для выплаты в отчетном периоде для каждой категории персонала отдельно по формуле

$A/B=C$ , где

А - фонд премирования по категории персонала работников

Б - общее количество баллов набранных определенной категорией персонала работников

С - стоимость 1 бала

Размер премиальных выплат устанавливается в абсолютной величине в пределах фонда премирования определенного для выплаты в отчетном периоде, и выделенных бюджетных ассигнований в соответствии с решением комиссии Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

При рассмотрении комиссией предоставленных работниками отчетов об оценке эффективности деятельности могут быть применены понижающие



факторы премирования:

- за невыполнение распоряжений администрации;
- за необеспечение сохранности материальных ценностей;
- за наличие обоснованных жалоб на качество выполняемых работ (за каждый случай);
- за несоблюдение графика документооборота;
- за удаление обучающихся с уроков;
- за замечание по ведению журналов;
- за отдельные случаи невыполнения плана работы школы (за каждый случай);
- за частичные упущения в исполнении своих функциональных обязанностей.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам Учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

### **3.7. Материальная помощь**

3.7.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, бабушка, внуки);

- необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

- рождения ребенка;

- в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника Учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом.

3.7.2. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Учреждения на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.7.3. Материальная помощь, оказываемая работникам Учреждения, предоставляется в пределах утвержденного для Учреждения фонда оплаты труда.

3.7.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.8. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера

могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

3.9. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (професий рабочих) Учреждения.

3.10. Оплата труда педагогических работников в Учреждении устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.11. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

-за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

-за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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 неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.12. В случае задержки выплаты работникам учреждений заработной платы без уважительной причины и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### 4. Заключительные положения.

4.1. Положение представляется руководителем Учреждения на собрании трудового коллектива, согласуется с Профсоюзным комитетом школы, принимается на общем собрании коллектива, утверждается приказом руководителя.

4.2. Положения и любые изменения и дополнения, которые вносятся в него, должны быть доведены до сведения всех работников Учреждения.