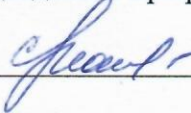


СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета

 С.Н. Майле

Протокол № 07 от 30.10.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ Русской СОШ
им. М.Н. Алексеева

 Г.В. Колинько

приказ № 332-ОД от 30.10.2020 г.



СОГЛАСОВАНО:
председатель Совета трудового коллектива

 Л.А. Иванова

Протокол № 02 от 30.10.2020 г.

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Русской средней общеобразовательной школы
имени Героя Советского Союза М.Н.Алексеева**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации Куйбышевского района от 30.10.2020 № 735 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Куйбышевского района и казенных учреждений системы образования Куйбышевского района», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и решением Собрания депутатов Куйбышевского района от 29.10.2008 № 59 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Куйбышевского района» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Настоящее Примерное положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств бюджета Куйбышевского района (далее- средств бюджета). Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Примерным положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств бюджета определяется отделом образования.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с решением Собрания депутатов Куйбышевского района от 29.10.2008 № 59 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Куйбышевского района:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Размер доли фонда оплаты труда учреждения, направляемой на установление должностных окладов, ставок заработной платы, устанавливается отделом образования.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

2.4.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблицах №1-№3, приложения 1 Постановления Администрации Куйбышевского района от 30.10.2020 № 735 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Куйбышевского района и казенных учреждений системы образования Куйбышевского района»

2.4.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице № 5. приложения 1 Постановления Администрации Куйбышевского района от 30.10.2020 № 735 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Куйбышевского района и казенных учреждений системы образования Куйбышевского района »

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Педагогическим работникам все выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, предусмотренной подпунктами 4.9.1 пункта 4.9 раздела 4 настоящего Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

Коэффициент к заработной плате за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме заработной платы, начисленной по должностному окладу (ставке заработной платы), компенсационным и стимулирующим выплатам, ставкам почасовой оплаты труда.

3.5. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.5.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за

сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

3.5.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части 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 в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.5.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде)

3.5.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 1.

Таблица № 1

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за работу в особых условиях труда**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях, в профессиональных образовательных учреждениях: руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя, педагогические и иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 20

Примечание к таблице № 1

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.5.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 2.

Таблица № 2

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ

за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителям за классное руководство: 1 – 4-х классов 5 – 11 (12)-х классов	до 20 до 25
3.	Учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей	до 15
4.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
5.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами: в общеобразовательных учреждениях	до 15
6.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения)	

1	2	3
	секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
7.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15
8.	Работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к образовательному учреждению и обратно (подвоз детей)	до 20
9.	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
10.	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
11.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых министерством

Примечание к таблице № 2.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ, устанавливаются в максимальном размере в классе с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских поселениях (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) – 14 человек.

Для классов с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов определены локальным нормативным актом.

4. При установлении доплаты педагогическим работникам школы за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

5. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

6. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

7. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 5-7 таблицы 2 в указанных диапазонах устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.6. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и

критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников осуществляется в соответствии с Положением о надбавке за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников МБОУ Русской СОШ им. М.Н. Алексеева /Приложение № 1 /

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – отделом образования Администрации Куйбышевского района, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения и устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом..

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Положением об установлении надбавки за качество выполняемых работ Заместителям руководителя, главному бухгалтеру (Приложение № 2) но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется учреждением.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»)

в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы (службы):

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, предусмотренной подпунктом 4.9.1 пункта 4.9 настоящего раздела (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии, согласно Положения о премировании работников МБОУ Русской СОШ им. М.Н.Алексеева /Приложение № 3/ по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.7.1. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном отделом образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- за классность водителям автомобилей.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 (далее – постановление Минтруда России от 30.06.2003 № 41).

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- 4.9.1. Педагогическим работникам:
 - при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.10. Руководителям и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы в размере 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Надбавка за специфику работы устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41.

4.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени в соответствии с подпунктами 4.11.1, 4.12 настоящего пункта.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.11.1. Работникам надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов.

4.12. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов;

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов;

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.13. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы;

имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 3

РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	16056
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	14599
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	13272

Примечание к таблице № 2

1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

2. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается отделом образования.

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном отделом образования.

5.4. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном отделом образования.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям учреждений по решению отделом образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению отдела образования в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением отдела образования.

5.5. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется отделом образования, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу 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» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого

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

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице №4.

Таблица № 4

РАЗМЕРЫ
предельного соотношения
заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. По решению отдела образования руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда
отдельных категорий работников
6. Особенности условий
оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или)

специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41.

6.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы: учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским

заклучением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в месячную заработную плату педагогических работников при тарификации.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается отделом образования.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по учебным полугодиям.

6.8.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

6.8.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

6.8.6. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18, в группе от 21 до 25 человек – на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельного часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу. (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя:

из ставки заработной платы;

из выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

из выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы 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).

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено отделом образования.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в приложении № 3 к настоящему постановлению.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – отделом образования, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором и Положением о материальной помощи работника МБОУ Русской СОШ им. М.Н.Алексеева /приложение № 4 / на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об

оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

ПОЛОЖЕНИЕ

о надбавке за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
Русской средней общеобразовательной школы
имени Героя Советского Союза М.Н. Алексеева

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о надбавке за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников по организации образовательного процесса МБОУ Русской СОШ им. М.Н. Алексеева (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Куйбышевского района от 30.10.2020 № 735 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Куйбышевского района и казенных учреждений системы образования Куйбышевского района» и вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в результатах своего труда, повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение распространяется на педагогических работников.

1.3. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса производится в пределах средств областного бюджета.

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- ✓ проведение системной самооценки педагогом собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- ✓ обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- ✓ усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

2. Порядок установления выплат надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

2.1. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества работы по организации образовательного процесса педагогических работников, на основе их оценочных листов, в школе, приказом директора, создается экспертная комиссия по распределению выплат за эффективность деятельности педагогических работников (далее Комиссия), состоящая из представителей администрации, первичной профсоюзной организации, трудового коллектива.

2.2. Комиссия действует в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Размеры и порядок установления выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда предусмотренных на введения данной надбавки, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности педагогических работников.

2.5. Положение распространяется на всех педагогических работников (основных работников и внутренних совместителей)

2.6. Основанием для оценки интенсивности и высоких результатов работы по организации образовательного процесса педагогических работников служат оценочные листы. Оценочные листы заполняются педагогическими работниками самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов их профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержат самооценку их деятельности.

2.7. Педагогические работники передают председателю Комиссии заполненные оценочные листы, содержащие самооценку показателей эффективности деятельности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.8. Председатель Комиссии несет ответственность за работу Комиссии и своевременное оформление документации.

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у директора школы. Решение Комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в оценочных листах материалов экспертную оценку интенсивности и результатов работы педагогических работников за отчетный период в соответствии с критериями настоящего Положения.

2.11. Определяются следующие отчетные периоды:

- первый – в июле за период работы в январе-июне.
- второе – в декабре за период работы в июле-декабре.

2.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- ✓ педагогические работники сдают оценочные листы председателю Комиссии до 20 числа последнего месяца полугодия (далее – отчетного периода);
- ✓ Комиссия рассматривает представленные материалы 22 числа отчетного периода;
- ✓ 24-25 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- ✓ 27 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.13. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочных листах педагогических работников за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.14. Оценочные листы, завершающиеся итоговыми баллами, подписываются всеми членами Комиссии, доводятся для сведения под роспись педагогическими работниками.

2.15. В случае несогласия с итоговым баллом, педагогический работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.16. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.17. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагогический работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам школы.

2.18. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогическим работникам утверждаются приказом директора школы.

3. Порядок определения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1. Размер выплат определяется следующим образом:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в пределах средств лимитов бюджетных ассигнований, выделенных на выполнение муниципального задания;

- по утвержденным критериям и показателям производится подсчет количества баллов каждого педагогического работника за отчетный период;
- суммируются баллы, полученные всеми педагогическим работникам школы;
- лимиты бюджетных ассигнований, выделенных на выполнение муниципального задания, запланированного на отчетный период, делятся на общую сумму баллов педагогических работников. В результате получается денежный вес в рублях каждого балла;
- денежный вес умножается на количества баллов каждого педагогического работника.
- выплаты производятся ежемесячно, согласно отчетным периодам (первый – за период работы в январе-июне;
- второй – в декабре за период работы в июле-декабре)

4. Показатели, уменьшающие размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:

- ✓ нарушение статей Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», в том числе в части всеобщего, Устава образовательного учреждения;
- ✓ грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка школы;
- ✓ невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);
- ✓ ухудшение качества оказываемых услуг;
- ✓ нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;
- ✓ наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- ✓ по письменному заявлению работника.

4.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию Совета трудового коллектива.

4.3. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в школе.

4.4. Критерии выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества труда	Показатели	Кол-во баллов
1	За участие в инновационной деятельности школы	Разработка и реализация проектов, программ, анкет, проведение диагностик, творческих отчетов	1
2	Подготовка информационного материала для сайта школы	Не реже 1 раза в месяц	1
3	Очное участие обучающихся в конкурсах (за каждое мероприятие)	Муниципальный уровень За участие За призёра За победителя Региональный уровень За участие- За призёра За победителя	0,5 1 2 2 3 4

		Федеральный уровень За участие- За призёра За победителя	4 5 6
4	Всероссийская олимпиада школьников (очное участие)	Муниципального этап Призёры- Победители- Региональный этап Призёры- Победители- Всероссийский этап Призёры- Победители-	1 2 3 4 4 6
5	Очное участие учителей в подготовке и проведении конференций, семинаров различных уровней по диссеминации опыта работы школы(основание: приказ отдела образования , региона, федерации)	На муниципальном уровне На региональном уровне на Российском уровне	5 10 15
6	За победы в конкурсах профессионального мастерства (кроме конкурса «Учитель года», инновационных программ и ПНПО «Образование») (очное участие)	Победитель (за соответствующий период)	1
8	Деятельность педагога по включению школьников в реализацию социально значимых проектов, востребованных местным социумом (школьного и внешкольного уровня)	за каждый действующий проект при наличии утверждённой директором ОУ программы, творческого отчета о проделанной работе в зачетный период либо при наличии проведенных общественных слушаниях по проделанной работе.	5
9	За деятельность не входящую в должностные обязанности - выполнение педагогом функций эксперта при проверке работ ГИА-9 классов; - участие в проведении и проверке районных олимпиадных заданий - администрирование	За каждое участие За каждое участие	1 1 3

	школьного сайта		1
	-уполномоченный по правам ребёнка		1
	-председатель профсоюзной организации и трудового коллектива. - работа в КСТС «электронная школа», введение баз данных, заполнение статистических отчётов.		5

4.5.Критерии выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы воспитателю дошкольной группы.

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда	Показатели	Кол-во баллов
1	Реализация дополнительных проектов, программ с учетом вариативности по ФГОС -Физическое развитие; -Познавательное развитие; -Художественно-эстетическое развитие; -Социально-коммуникативное развитие; -Речевое развитие.	Разработка и реализация проектов, программ, анкет, проведение диагностик, творческих отчётов, методических разработок	1
2	Создание и систематическое обновление, пополнение предметно развивающей среды в соответствии с ФГОС. -группы; -площадки; - территории дошкольной группы	фото оформленных уголков, территорий. -приобретение пособий, игр, развивающего материала; -приобретение метод. литературы и т.д. Имеется Имеется частично	 2 1
3	. Участие детей и педагогов в мероприятиях повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (участие в конкурсах, выставках, соревнованиях, олимпиадах)	копии документов; -занятия, выступления и т.д. Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	 4 3 2 1

4.	Обобщение и распространение педагогического опыта (проведение открытых мероприятий, участие в конференциях, РМО, проведение открытых занятий, повышение квалификации, профессиональной переподготовки).	Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	4 3 2
5	За обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, подготовка отчетов, заполнение журналов, календарных планов, за образцовое содержание группы).	Информационная справка Соответствует не соответствует	1 0
6	Организация взаимодействия с семьями воспитанников (отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, вовлечение родителей в работу дошкольной группы, отсутствие задолженности по родительской плате, внедрение разнообразных форм работы с родителями, нетрадиционное проведение мероприятий для родителей).	План работы с родителями, с приложением проведенных мероприятий	1
7	Увеличение коэффициента посещаемости детей в группе Наличие пропусков без причины -Посещаемость составляет свыше 75%; -Посещаемость составляет 65%-75%; -Посещаемость составляет 55%-65%.	Информационная справка; мониторинг посещаемости; копии табеля посещаемости.	2 1 0
8	Публикация -СМИ; - на сайте организации;	Копии публикаций в СМИ, на сайте(скриншот)	1

	- на личном сайте педагога.		
9	Отсутствие случаев травматизма, создание условий безопасного пребывания детей в дошкольной группе	Копии инструктажей с родителями и планы занятий и бесед с детьми	1
10	За деятельность не входящую в должностные обязанности	Информационная справка	2

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавки за качество выполняемых работ заместителям директора и
главному бухгалтеру

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Русской средней общеобразовательной школы им. М.Н. Алексеева (далее Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Куйбышевского района от 30.10.2020 № 735 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Куйбышевского района и казенных учреждений системы образования Куйбышевского района»

1.2. Положение разработано за качественное и своевременное выполнение возложенных на них должностных обязанностей с целью установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных (муниципальных) услуг и эффективностью деятельности Работника, направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работника, ориентировано на учет индивидуальных качеств работника, обеспечивающих высокую личную результативность его работы в достижении основных показателей деятельности учреждения.

1.3. Надбавка за качество выполняемых работ заместителями директора и главным бухгалтером к должностному окладу Работника МБОУ Русской СОШ им. М.Н. Алексеева учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, носит стимулирующий характер.

1.4. Условия осуществления выплаты надбавки за качество выполняемых работ заместителями директора и главным бухгалтером конкретизируется в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.5. Начисление и выплата денежных средств на надбавку за качество выполняемых работ заместителями директора и главным бухгалтером осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда, на текущий финансовый год.

1.6. При недостаточности финансовых средств начисление надбавки за качество выполняемых работ заместителями директора и главным бухгалтером не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

1.7. Для контроля достаточности планового фонда оплаты труда бухгалтерией учреждения за качество выполняемых работ заместителями директора и главным бухгалтером ежемесячно производится соответствующий расчет до фактического начисления надбавки

1.8. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается руководителем учреждения, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения по итогам полугодия.

1.9. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по итогам полугодия.

1.10. Надбавка за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру не применяется по истечению срока его действия или при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для установления повышающего коэффициента.

При ухудшении качества выполняемой работы, нарушениях действующего законодательства, Устава, Правил трудового внутреннего распорядка учреждения, трудового договора и должностной инструкции, либо при изменении(прекращении) условий, которые послужили основанием для установления надбавки, надбавка за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру может быть снята или уменьшена в размере.

Снижение надбавки за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на определенный период в течение календарного (учебного) года.

**II.Перечень показателей для установления надбавки
за качество выполняемых работ заместителям руководителя,
главному бухгалтеру.**

2.1.Надбавка за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБОУ Русской СОШ им. М.Н. Алексеева устанавливается в соответствии с Перечнем критериев установления надбавки за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру к должностным окладам работников исходя из суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности.

2.2.Размер выплаты надбавки за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру определяется путем умножения размера должностного оклада Работника по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы на данный коэффициент.

Установление надбавки за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру производится в процентном отношении к должностному окладу и не образует новый должностной оклад.

Применение надбавки за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

2.3.Деятельность Работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 3 баллов в зависимости от достижений результатов.

Надбавка за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру к должностному окладу Работника МБОУ Русской СОШ им. М.Н. Алексеева устанавливается исходя из суммарного количества баллов, определенного по нижеследующим критериям оценки

№ п/п	Наименования критерия оценки деятельности	Результат выполнения показателя	Количество баллов (<i>проставляется руководителем</i>)
1.	Информационная открытость образовательного учреждения. Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности	-размещается регулярно -размещается нерегулярно - отсутствует	2 балла 1 балл 0 баллов
2.	Инновационная деятельность учреждения, наличие экспериментальных программ, инновационных площадок, участие работников, воспитанников в проектах, конкурсах	-федеральная -региональная -муниципальная - отсутствует	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
3.	Проведения массовых	-проведение 2 и более	2 балла

	мероприятий муниципального уровня (регионального, Федерального)	мероприятий -проведение мероприятия -отсутствие	1 1 балл 0 баллов
4.	Эффективная реализация программ развития школы, её образовательной программы, функционирование воспитательной системы школы.	- нет замечаний - имеются замечания -неудовлетворительный уровень	2 балла 1 балл 0 баллов
5.	Наличие в образовательном учреждении нескольких зданий(помещений),находящихся в оперативном управлении учреждения и используемых для ведения уставной деятельности.	- проведение работы на базе 2 зданий -отсутствие	2 балла 0 баллов
6.	Эффективность использования бюджетных средств	- 98% и более - от 95% до 97,9% - менее 95%	2 балла 1балл 0 баллов
7.	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг	-отсутствие - наличие по срокам уплаты - наличие просроченной	3 балла 2 балла 0 баллов
8.	Отсутствие просроченной задолженности по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды, по перечислению налогов и сборов в федеральный, региональный * и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды	-отсутствие - имеются замечания - неудовлетворительный уровень	3 балла 1 балл 0 баллов
9.	Обеспечение соблюдения сроков выплаты заработной платы сотрудникам, своевременность расчетов при уходе в отпуск и при увольнении	-отсутствие нарушений -наличие нарушений	2 балла 0 баллов
10.	Качество ведения бухгалтерского учета в учреждении	- нет замечаний - имеются замечания -неудовлетворительный уровень	3 балла 1 балл 0 баллов
11.	Соблюдение установленного нормативно-правовыми актами порядка составления и предоставления бюджетной и статистической отчетности, поручений Администрации Куйбышевского района и отдела образования района	-нет замечаний -незначительные нарушения -неудовлетворительный уровень	2балла 1балл 0 баллов
12.	Наличие кадрового потенциала Повышение квалификации работников на курсах семинарах и онлайн обучение	- регулярно - нерегулярно - отсутствует	2балла 1балл 0баллов
13.	Работа с поставщиками и	-на 87% и более	2балла

	подрядчиками по обеспечению качественного предоставления услуг, выполнения работ.	- от 60% до 86% - менее 60%	1балл 0баллов
14.	Проведение мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году	-нет замечаний -незначительные нарушения -неудовлетворительный уровень	2балла 1балл 0баллов
15.	Своевременная и качественная подготовка и предоставление информации , отчётов .	-нет замечаний -незначительные нарушения -неудовлетворительный уровень	3балла 1балл 0баллов
16.	Организация мероприятий по увеличению материальной базы учреждения за счет привлеченных спонсорских средств (безвозмездное пользование, дарение)	-наличие -отсутствие	2балла 0баллов
17.	Проведение мероприятий и осуществление контроля по соблюдению техники безопасности сотрудников учреждения(охрана труда, ПБ, антитеррористическая безопасность)	-наличие -отсутствие	3 балла 0баллов
18.	Достижение установленных учреждению * ежегодных значений показателей соотношений средней зарплаты	-соответствует -не соответствует по объективным причинам -не выполняется	3балла 1балл 0 баллов
19.	Наличие положительной динамики расширения информационной среды (банк информационных ресурсов), увеличение компьютеризированных рабочих мест сотрудников учреждения	-наличие -отсутствие	2 балла 0 баллов
20.	Соответствие деятельности на закрепленном участке требованиям законодательства (отсутствие предписаний надзорных и налоговых органов, бюджетных и внебюджетных фондов, жалоб граждан)	-соответствуют -имеются несущественные замечания -не соответствуют	2 балла 1балл 0 баллов
21.	За эффективную работу по организации работы лагеря с дневным пребыванием.	- нет замечаний - имеются замечания -неудовлетворительный уровень	2 балла 1балл 0 баллов

2.4.Размер надбавки за качество выполняемых работ в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности, Работнику МБОУ Русской СОШ им. М.Н. Алексеева составляет:

<i>Суммарное количество баллов по критериям оценки</i>	<i>Размер надбавки за качество выполняемых работ, %</i>
10 баллов и ниже	0
11 баллов	10
12 баллов	20
13 баллов	30
14 баллов	40
15 баллов	50
16 баллов	60
17баллов	70
18 баллов	80
19 баллов	90
20 баллов	100
21 баллов	110
22 баллов	120
23баллов	130
24баллов	140
25-26 баллов	150
27-28 баллов	160
29-30 баллов	170
31 -32 балла	180
33-34 балла	190
35 баллов выше	200

*Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Русской средней общеобразовательной
школы имени Героя Советского Союза М.Н. Алексеева*

**Положение о премировании работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Русской средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза
М.Н. Алексеева**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о премировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Русской средней общеобразовательной школы им. М.Н. Алексеева (далее Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Куйбышевского района от 30.10.2020 № 735 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Куйбышевского района и казенных учреждений системы образования Куйбышевского района» в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

2. Данное положение определяет порядок, условия и показатели премирования всех работников школы.

3. Премирование работников МБОУ Русской СОШ им. М.Н. Алексеева осуществляется при наличии средств на эти цели.

4. Размер премии определяется в пределах средств лимитов Бюджетных ассигнований, выделенных на выполнение муниципального задания.

5. На выплату премий предусматриваются средства из ФЗП в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда из них до 1,5 % на премирование руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

6. Стимулирующие выплаты и поощрения педагогическим работникам облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

7. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

2. Порядок премирования работников.

2.1. Для распределения премий работникам по результатам труда создается комиссия по распределению премиального фонда образовательного учреждения (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия создается из равного представительства от администрации и профсоюзного комитета образовательного учреждения (представительного органа трудового коллектива). Персональный состав Комиссии утверждаются приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

2.3. По итогам работы за отчетный период заместители руководителя составляют служебные записки на премирование работников с указанием достигнутого работником (работниками) уровня показателя премирования и соответствующего ему размера премии. Служебные

записки представляются на рассмотрение Комиссии 25-го числа месяца, следующего за отработанным.

2.4. Комиссия по премированию проводит заседания по мере необходимости.

2.5. Итоги заседания Комиссии оформляются протоколом.

2.6. Протокол по премированию подписывается всеми членами Комиссии.

2.7. Приказ о премировании издаёт руководитель учреждения.

2.8. Премирование работника, имеющего дисциплинарное взыскание, не допускается.

2.9. Максимальный размер премии по итогам работы в пределах премиального фонда в соответствующем периоде работнику не ограничен.

2.10. Премирование директора осуществляется на основании Порядка оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций Куйбышевского района (приказ ОО № 435 от 28.12.2015), с учетом целевых показателей эффективности деятельности школы.

3. Условия премирования

3.1. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат работы.

3.2. Основными условиями премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, эффективность работы школы, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

3.2. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному календарному году (12 мес.).

3.3 Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки.

4. Показатели для премирования:

4.1. Показатели премирования педагогических работников

№	Критерии	Размер выплат (коэффициент от должностного оклада)
1	За высокий уровень соблюдения исполнительской дисциплины	до 1 оклада
2	Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий	до 1 оклада
3	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 0,3 окладов
4	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы.	до 0,5 окладов
5	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей.	до 1 оклада
6	За высокое качество работы (победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня): -победитель школьного этапа конкурса «Учитель года», «Воспитатель года» -победитель муниципального этапа конкурса «Учитель года», «Воспитатель года»	до 1 оклада до 2 оклада

-победитель и лауреат регионального этапа конкурса «Учитель года», «Воспитатель года» -участник Муниципального конкурсного отбора лучших учителей в рамках ПНПО «Образование»; -победитель Муниципального конкурсного отбора лучших учителей в рамках ПНПО «Образование»; - победитель школьного конкурса инновационных программ; - победитель муниципального конкурса инновационных программ.	до 3 окладов
	до 2 окладов
	до 3 окладов
	до 0,5 окладов до 1 оклада

4.2. Показатели премирования водителя, механика.

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер выплат (от должностного оклада)
1	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей.	до 1 оклада
2	За соблюдение правил перевозки детей, качественное (техническое) состояние автотранспортного средства.	до 1 оклада
3	За безаварийную эксплуатацию школьного автобуса.	до 1 оклада
4	Выполнение особо важных работ и мероприятий	до 1 оклада

4.3. Показатели премирования сотрудников школы (дошкольной группы)

№	Критерии	Размер выплат (коэффициент от должностного оклада)
1	За высокий уровень соблюдения исполнительской дисциплины	до 1 оклада
2	Выполнение особо важных работ и мероприятий	до 1 оклада
3	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 0,5 оклада
4	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы.	до 0,5 оклада
5	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей.	до 1 оклада

5. Единовременное премирование работников школы

5.1. Единовременное премирование работникам производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

5.1.1. Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом.

5.1.2. Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

5.3. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

6. Порядок принятия и срок действия положения

6.1. Положение о премировании работников МБОУ Русской СОШ им. М.Н. Алексеева принимается на общем собрании трудового коллектива образовательного учреждения, а также согласовывается с председателем профсоюзной организации

6.2. Положение может быть изменено только решением общего собрания трудового коллектива образовательного учреждения.

6.3. Срок действия данного Положения не ограничен.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи работникам МБОУ Русской СОШ им. М.Н.Алексеева

1. Общие положения

1.1 Положение «Об оказании материальной помощи работникам» (далее – Положение) Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Русской средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза М.Н. Алексеева (далее – школа) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Куйбышевского района от 30.10.2020 № 735 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Куйбышевского района и казенных учреждений системы образования Куйбышевского района», Трудовым кодексом РФ, Уставом школы, Законом Российской Федерации «Об образовании».

1.2 Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3 Настоящее положение распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.4 Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается директором по согласованию с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5 Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

1.6. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы сотрудника.

1.7 Механизм предоставления материальной помощи направлен на повышение социальной защищенности работников в ситуациях, существенно влияющих на их материальное положение.

2. Финансирование расходов на оказание материальной помощи работникам

2.1 Финансирование расходов, связанных с выплатой материальной помощи работникам учреждения производится:

- за счет средств экономии финансовых средств на оплату труда (из стимулирующей части ФОТ).

- из средств профсоюза – для членов профсоюзной организации.

2.1. Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда.

3. Основание и размеры материальной помощи

3.1 Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры), смерть работника;
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу), в т.ч. детей (дочери или сына);
- рождение ребенка;
- заболевание сотрудника;
- неотложное дорогостоящее лечение близких родственников или работника;
- стихийные бедствия;
- утрата или повреждение имущества;
- крупные непредвиденные траты (штрафы, компенсация ущерба, причиненного по неосторожности, выплаты при разделе имущества);
- обучение сотрудника или его детей;
- санаторно-курортное лечение или отдых по медицинским показаниям;
- в связи с выходом сотрудника на пенсию;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.
- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника.
- единовременная выплата, в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).
- В связи с травмой или несчастным случаем на работе;

3.2 Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом школы, но не более 5000 рублей 00 копеек.

4. Порядок выплаты материальной помощи

- 4.1 Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и прочие документы.
- 4.2 Заявление пишется на имя директора образовательного учреждения с точным указанием причин для выдачи.
- 4.3. В случае по состоянию здоровья работникам, включая руководителя, не может быть представлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основе ходатайства представительного органа работников учреждения.
- 4.4. Решение принимается директором общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБОУ Русской СОШ им. М.Н.Алексеева, в пределах выделенных средств, предусмотренных на указанные цели. При положительном решении, директор издает приказ о выплате материальной помощи работнику.
- 4.5. Материальная помощь предоставляется работнику 1 раз в год.
- 4.6. В исключительных случаях и при наличии финансовых средств, работникам может быть оказана дополнительная материальная помощь.

Всего прошито, скреплено печатью
37 листов (тридцать семь листов)

Директор школы

Г.В. Колинъко

