

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 9

ПОЛОЖЕНИЕ

Нижний Тагил

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ № 9
Е.Г. Соколова
от 01.09.2017 г.



педагогическим советом
Протокол № 1
от 01.09.2017 г.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
первичной профсоюзной
организации
от 30.08.2017 г. № 1
Председатель

Козлова Н.Г.

Об оплате труда работников МАОУ СОШ № 9

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 (далее – Положение) разработано на основании постановления Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Нижний Тагил от 19.04.2017 №922-ПА «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил», постановлением Администрации города Нижний Тагил от 25.08.2017 №2068-ПА «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил».

Вступает в силу 1 сентября 2017 года.

Настоящее Положение МАОУ СОШ № 9 (далее – Учреждение), применяется при начислении заработной платы работников.

2. Основные понятия и термины, используемые в целях Положения:

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего характера);

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени

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

приносящая доход деятельность – оказание платных образовательных (осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемых при приеме на обучение) и иных услуг, иная приносящая доход деятельность, осуществляемая учреждением.

3. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в учреждении системами оплаты труда.

Система оплаты труда в учреждении регламентируется положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Локальные нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения, принимаются учреждениями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и утверждается управлением образования на соответствующий финансовый год.

Предельная доля оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда учреждения, устанавливается не более 40%. Перечень должностей, не относящихся к основному и административно-управленческому персоналу, утверждается приказом управления образования.

5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем по согласованию с управлением образования и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, соответствуют уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства»), Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, выпускаем Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии постановлением Министерства труда и занятости населения РФ от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России», и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

7. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
 - номенклатуры должностей;
 - Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;
 - государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
 - профессиональных квалификационных групп;
 - перечня видов выплат компенсационного характера;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов;
 - мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

8. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени;
- 3) объемы работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

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

10. Изменение оплаты труда производится при:

- 1) присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предоставлении диплома доктора наук).

11. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 10 Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

12. Руководитель учреждения при установлении заработной платы работникам:

- 1) обеспечивает проверку документов об образовании и стаже педагогической работы, других оснований, предусмотренных положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работников;

2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание на работников учреждения, а также тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

13. Предельный объем учебной нагрузки, которую может выполнять в учреждении педагогический работник, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. При осуществлении видов работ, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», работа в том же учреждении для педагогических не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

15. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также руководящим, педагогическим и иным работникам других организаций, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждения

16. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в Главе 5 Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в Главе 6 Положения;

17. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности работникам учреждения могут быть установлены ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

18. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

20. Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

21. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, успешно прошедших аттестацию на квалификационную категорию или на соответствие занимаемой должности, повышаются в порядке и размерах, предусмотренных Приложением № 1 к Положению.

Предусмотренные настоящим пунктом повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

22. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

23. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

24. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

25. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников установлены в Приложении №2 к Положению.

26. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

27. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя без учета повышений.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения.

28. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным

группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

29. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в Приложении № 3 к Положению.

30. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

31. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в Приложении № 4 к Положению.

32. С учетом условий и результатов труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 5 и 6 Положения.

33. Руководителем учреждения работникам устанавливаются выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

34. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается начальником управления образования в трудовом договоре (контракте).

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя устанавливаются руководителем учреждения в трудовом договоре.

35. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;

При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности руководителю учреждения, его заместителям могут устанавливаться ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности в порядке, предусмотренном пунктами 42 и 43 Положения.

36. Должностные оклады руководителям учреждений устанавливаются с учетом их повышения по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных локальным актом управления образования.

37. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с пунктом 36 Положения.

38. Руководителям, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название

которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей – управлением образования;

для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

39. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями эффективности и критериями их оценки, на основании Положения о стимулировании руководителей учреждений, утвержденного управлением образования, которое предусматривает порядок, условия, основания (критерии) назначения стимулирующих выплат, их размеры.

40. За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

41. Для заместителей руководителя учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Главами 5 и 6 Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя принимается руководителем учреждения.

42. Решение о стимулирующих выплатах заместителям руководителя учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением (при наличии), принимается руководителем учреждения в соответствии с локальным актом учреждения, определяющим порядок и условия их осуществления.

Глава 5. Компенсационные выплаты

43. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в порядке, предусмотренном в Приложении № 5 к Положению.

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

45. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

46. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

47. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, и производятся работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Данная выплата не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

При совмещении профессий (должностей) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплата устанавливается в процентном соотношении от установленной за совмещение доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

48. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

49. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

50. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, базами, музеями, творческими рабочими и экспертными группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и объединениями, экспертными и прочими советами, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), секретаря совета, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, за организационно-технологические и информационно-методические функции при подготовке и проведении государственной итоговой аттестации, в том числе единого государственного экзамена, сопровождение инновационной деятельности учреждения, за выполнение дополнительных работ, не включенных в должностные инструкции, и по другим основаниям.

Размеры доплат, предусмотренные данным пунктом, и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения.

51. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, как по другой, так и по такой же профессии (должности), без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

52. Размеры доплат и срок исполнения дополнительных работ, по пунктам 41, 42 Положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы.

53. Доплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день (за часы, фактически отработанные работником) устанавливается не менее чем в двойном размере:

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

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

При предоставлении работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за сверхурочную работу, работу в ночное время и работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются Приложением № 6 к Положению.

54. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и по совместительству и при совмещении профессий (должностей).

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

56. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда работников.

57. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы;
- 4) по итогам работы (премии).

58. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера работникам учреждения могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

59. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

60. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

61. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период, с учетом результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения. Право определять значимость, эффективность работ предоставляется руководителю учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Право определять значимость, эффективность работ предоставляется руководителю учреждения.

62. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» и

другие качественные показатели.

Данные выплаты устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования, в порядке, предусмотренном в Приложении № 7 к Положению.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

63. Выплаты за стаж непрерывной работы по специальности или в учреждении устанавливаются в порядке, предусмотренном в Приложении № 8 к Положению.

Исчисление стажа непрерывной работы по специальности осуществляется в порядке, предусмотренном в Приложении № 8 к Положению.

При исчислении стажа непрерывной работы в учреждении засчитывается время непрерывной работы в учреждении на любых должностях, как по основной работе, так и по совместительству.»

64. К выплатам по итогам работы (премии) относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

65. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

66. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников учреждений:

1) при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении государственными наградами и ведомственными и отраслевыми наградами регионального и муниципального уровней;

3) в связи с празднованием профессиональных праздников с учетом специфики осуществляемой учреждением деятельности;

4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

6) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

67. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются:

для работников учреждений - локальным актом учреждения в порядке, предусмотренном в Приложении № 9 к Положению.

для руководителей учреждений - локальным актом управления образования

**к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 9**

**Порядок
повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных
категорий работников учреждения за квалификационную категорию или за
соответствие занимаемой должности**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников отдельных категорий, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, сроком на два года – на 20 процентов;

3.1.) при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

3.2.) при переводе из одной образовательной организации в другую в течение срока, предусмотренного подпунктами 3) и 3.1.) настоящего пункта;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

3. В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышения, предусмотренного пунктом 21 Положения, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

4. При занятии руководителем, его заместителями педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

**к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 9****Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	старший вожатый	10400
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	10600
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	10600
4 квалификационный уровень	учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-библиотекарь	11000

**к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 9**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	15600
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант	16120
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда	16640

**к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 9**

**Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений, уборщик территории	11440

**к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 9**

**Порядок установления компенсационных выплат
работникам МАОУ СОШ № 9**

1. Настоящий порядок применяется при установлении выплат компенсационного характера работникам МАОУ СОШ № 9, размеров и условий их осуществления.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.	выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
3.2.	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
3.3.	доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, и производятся работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Данная выплата не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

При совмещении профессий (должностей) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплата устанавливается в процентном соотношении от установленной за совмещение доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

8. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за:

8.1.	классное руководство	4000
8.2.	проверку письменных работ	20% от оклада учителям русского языка, математики, начальных классов, 7% учителям английского языка
8.3.	заведование отделениями, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, базами, музеями.	До 10000 рублей
8.4.	Внеклассная работа по предмету	До 10000 рублей
8.5.	Неаудиторная работа	До 10000 рублей
8.6.	Организация трудового обучения, профориентации	До 10000 рублей
8.7.	Выполнение работ, не включенных в должностные инструкции	До 15000 рублей
8.8.	Подготовка к ГИА	До 10000 рублей.

Размеры доплат, предусмотренные данным пунктом, и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения.

9. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, как по другой, так и по такой же профессии (должности), без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

10. Размеры доплат и срок исполнения дополнительных работ для заместителей руководителя учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Решение о выплатах и их размерах заместителям руководителя принимается руководителем учреждения.

11. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

13. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и по совместительству и при совмещении профессий (должностей).

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

**Порядок
установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы
работникам учреждений (кроме руководителя, его заместителей) за выполнение
работ в условиях, отличающихся от нормальных**

1. Настоящий порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения (кроме руководителя, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, а также перечень таких работников, устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения.

3. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) 15-30 процентов - педагогическим работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы (образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования), адаптированные дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы) в учреждении, а также работникам, осуществляющим присмотр и уход за детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем учреждения в зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группе (классе), степени и продолжительности общения работников с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

2) 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам, дополнительным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплат, определяется руководителем учреждения в зависимости от количества обучающихся, степени и продолжительности общения работников с указанными обучающимися.

3) 20 процентов - руководителям и специалистам логопедических пунктов, в том числе являющихся структурными подразделениями учреждения.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплат, определяется руководителем учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с указанными обучающимися.

4) 15 процентов - педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, реализующим основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных предметов.

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно данному подпункту,

определяется руководителем учреждения в зависимости от объема учебной нагрузки педагогического работника с учетом количества часов по реализуемым основным общеобразовательным программам, обеспечивающим углубленное изучение отдельных предметов.

4. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

5. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**Порядок
установления отдельных выплат стимулирующего характера работникам
учреждения (кроме руководителя)**

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок применяется при установлении выплат стимулирующего характера, размеров и условий их осуществления с учетом разрабатываемых в учреждении показателей, и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда работников.

1.2. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим порядком, устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников учреждения (кроме руководителя), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.4. Работникам учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

1.5. Порядок распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в учреждении показателей оценки эффективности труда работников.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы;
- 4) по итогам работы (премии).

1.6.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период, с учетом результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы составляет 5 процентов оклада учителям математики, русского языка, начальных классов, учителям английского языка, учителям английского языка в начальной школе при отсутствии деления классов на группы -20%.

1.6.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1.6.2.1.	за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный»	не более 20 процентов
1.6.2.2.	за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный»	не более 50 процентов

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

Ежемесячные доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов.

Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов предоставляется руководителю учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

1.6.3. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы.

Работникам учреждения, имеющим стаж непрерывной работы по специальности или в учреждении, по решению руководителя учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы:

от 1 года до 4 лет – до 3 процентов;

от 4 до 10 лет – до 5 процентов;

свыше 10 лет – до 7 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

1.6.4. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы (премии).

К выплатам по итогам работы (премии) относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.7. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.8. За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера работникам учреждения могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

1.9. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.10. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.11. Стимулирующие выплаты распределяются комиссией по стимулированию Учреждения, действующей на основании Положения о комиссии по стимулированию работников Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения по представлению руководителя Учреждения. Результативность работы педагогических работников определяется Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ с учетом результатов самооценки педагогических работников. Лист самооценки педагогические работники до 10 числа каждого текущего месяца формируют при помощи автоматической информационной системы.

1.12. Руководитель Учреждения представляет информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

1.13. Работодатель не имеет права «снимать» начисленные работнику стимулирующие выплаты в качестве мер дисциплинарного взыскания.

2. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников для стимулирования

2.1. Учреждением могут устанавливаться следующие показатели и критерии эффективности труда работников с начислением уральского коэффициента:

Наименование группы должностей	Показатели	Суммы
2.1.1. Педагогические работники	1. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня, результативность участия.	1 место от 500 рублей, 2 место от 400 рублей, 3 место от 300 рублей, участие от 200 рублей.
	2. Участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, открытых уроках, конкурсах, собраниях. Результативность участия.	Школьный уровень от 200 рублей, городской уровень от 500 рублей, региональный уровень от 800 рублей, федеральный уровень от 1000 рублей.

3. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у учащихся, родителей, общественности, социальных партнеров. Результативность мероприятий.		Школьный уровень от 200 рублей, городской уровень от 500 рублей.
4. Ведение учетно-отчетной документации (журналов, отчетов, протоколов) в том числе АИС «Сетевой город».		От 300 рублей
5. Высокий уровень организации работы с родительской общественностью. Результативность работы с семьей.		От 300 рублей
6. Подготовка методических разработок, рабочих программ, аналитических материалов.		От 300 рублей
7. Результаты итоговой аттестации, ВПР, диагностических работ, иных видов независимой оценки качества образования.		От 300 рублей
8. Результативность освоения обучающимися образовательных программ.		От 300 рублей
9. Использование информационных и других современных технологий в образовательном процессе. Результативность использования.		От 300 рублей
10. Результативность внеурочной деятельности учащихся.		От 300 рублей
11. Результативность проведения индивидуальной работы с детьми, испытывающими трудности в обучении, а также с детьми из социально неблагополучных семей, детьми «группы риска».		От 300 рублей
12. Результативность работы с учащимися с ОВЗ.		От 300 рублей
13. Реализация внутришкольных проектов, направленных на		От 1000 рублей

	создание безопасной и развивающей образовательной среды, развитие образовательной организации.	
2.1.2. Заместители директора	1. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения.	От 1000 рублей
	2. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	От 1000 рублей
	3. Выполнение образовательных программ, воспитательных, профилактических планов и целевых программ.	От 1000 рублей
	4. Развитие социального партнерства.	От 1000 рублей
	5. Организация дополнительного образования детей.	От 1000 рублей
	6. Проведение мероприятий по трансляции передового педагогического опыта.	От 1000 рублей
	7. Работа с молодыми специалистами.	От 1000 рублей
	8. Результаты итоговой аттестации учащихся, ВПР, участия детей в конкурсах и олимпиадах.	От 1000 рублей
	9. Результативность работы в проведении индивидуальной работы с детьми, испытывающими трудности в обучении, а также с детьми из социально неблагополучных семей, с учащимися с ОВЗ.	От 1000 рублей
	10. Рейды по городу в вечернее время.	От 1000 рублей
	11. Работа с учащимися «группы риска».	От 1000 рублей
2.1.3. Педагог-психолог, учитель-логопед	1. Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.	От 300 рублей

	2. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	От 300 рублей
	3. Ведение учетно-отчетной документации.	От 300 рублей
	4. Организация работы с городской ПМПК, руководство школьной ПМПК.	От 300 рублей
	5. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж общеобразовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности.	От 300 рублей
	6. Разработка и реализация авторских программ.	От 300 рублей
	7. Проведение расширенного семейного консультирования.	От 300 рублей
	8. Проведение индивидуальных консультаций с учащимися.	От 300 рублей
	9. Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей
2.1.4. Педагог дополнительного образования, воспитатель	1. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня. Результативность участия.	1 место от 500 рублей, 2 место от 400 рублей, 3 место от 300 рублей, участие от 200 рублей.
	2. Подготовка методических разработок и рабочих программ.	От 300 рублей
	3. Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей
	4. Результативность проведения индивидуальной работы с детьми, испытывающими трудности в обучении, а также с детьми из социально неблагополучных семей, детьми «группы риска».	От 300 рублей
	5. Реализация внутришкольных	От 300 рублей

	проектов, направленных на создание безопасной и развивающей образовательной среды, развитие образовательной организации.	
2.1.5. Старший вожатый	1. Результативность деятельности учащихся в системе школьного самоуправления, краеведческого движения «Я – Тагильчанин», «Мы живем на Урале».	От 300 рублей
	2. Результативность участия в районных и городских мероприятиях.	От 300 рублей
	3. Результативность проведения воспитательных мероприятий.	От 300 рублей
	4. Проведение открытых мероприятий, участие в семинарах, методическая работа.	От 300 рублей
	5. Реализация внутришкольных проектов, направленных на создание безопасной и развивающей образовательной среды, развитие образовательной организации.	От 300 рублей
	6. Результативность проведения работы с детьми, с детьми из социально неблагополучных семей, детьми «группы риска». Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей
2.1.6. Служащие (делопроизводитель, секретарь, лаборант, специалист по охране труда)	1. Создание и ведение школьного архива.	От 300 рублей
	2. Ведение воинского учета сотрудников и учащихся.	От 300 рублей
	3. Результативность взаимодействия с пенсионным фондом по оформлению необходимых документов.	От 300 рублей
	4. Результативность деятельности по своевременному контролю за соблюдением документооборота.	От 300 рублей

	5. Организация кадровой работы в образовательном учреждении.	От 300 рублей
	6. Образцовое ведение личных дел сотрудников.	От 300 рублей
	7. Образцовое содержание оборудования, рабочего места.	От 300 рублей
	8. Соблюдение единых требований и личной дисциплины.	От 300 рублей
	9. Соблюдение требований надзорных органов.	От 300 рублей
	10. Обеспечение охраны труда.	От 300 рублей
	11. Работа на государственных сайтах.	От 300 рублей
	12. Организация документационного обеспечения учреждения.	От 300 рублей
2.1.7. Педагог библиотечкарь	1. Высокая читательская активность обучающихся.	От 300 рублей
	2. Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	От 300 рублей
	3. Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра.	От 300 рублей
	4. Планирование комплектования библиотечного фонда.	От 300 рублей
	5. Сохранность школьного имущества.	От 300 рублей
	6. Соблюдение единых требований и личной дисциплины.	От 300 рублей
2.1.8. Рабочие (уборщица, вахтер, гардеробщик, сторож)	1. Проведение генеральных уборок.	От 300 рублей
	2. Образцовое содержание закреплённых территорий.	От 300 рублей
	3. Соблюдение единых требований и личной дисциплины.	От 300 рублей

	дисциплины.	
	4. Качественная организация пропускного режима и ведение документации на вахте.	От 300 рублей
	5. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	От 300 рублей

**Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 9**

**Порядок
исчисления стажа непрерывной работы работников учреждения**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности, в т. ч. в сфере образования, работникам учреждения (далее – стаж).
2. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам учреждения ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работникам образовательного учреждения, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности, исполнительных органах государственной власти Свердловской области в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования.

5. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику учреждения при исчислении стажа при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику учреждения при исчислении стажа в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику учреждения при исчислении стажа в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12. Под работой по специальности, в том числе в сфере образования, понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организации;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в органах внутренних дел, суда и прокуратуры;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности работника для определения стажа в учреждениях профилю работы предоставляется руководителю учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 9**

**ПОРЯДОК
оказания материальной помощи работникам учреждений
(кроме руководителя)**

1. Настоящий порядок определяет условия и порядок назначения и выплаты материальной помощи.

2. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждений в целях обеспечения социальной защищенности по письменному заявлению может выплачиваться материальная помощь не более 2 окладов (должностных окладов) в год в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) на основании документа, удостоверяющего личность;

2) в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестер, иных в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство;

3) в связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении, с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака;

4) для оздоровления работников, в том числе связанного с необходимостью лечения, восстановления после длительной болезни, на основании подтверждающих документов;

5) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов;

6) в связи с иной трудной жизненной ситуацией на основании подтверждающих документов;

7) имеющим статус молодого специалиста.

4. При рождении ребенка (детей) и по случаю вступления в брак материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в учреждении.

5. В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов семьи работника или иному лицу по его письменному заявлению при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих личность заявителя.

6. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения при наличии оснований и в размерах, предусмотренных пунктом 3 настоящего порядка.

7. Материальная помощь может быть оказана при отсутствии у работника учреждения дисциплинарных взысканий.

8. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.

9. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

10. Материальная помощь не учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и другое).