

Управление образования Администрации города Нижний Тагил
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 9

Утверждено
приказом директора
МАОУ СОШ № 9
От 01.03.2025 г № 19

Принято с учетом мнения
выборного органа первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 9 (протокол от
01.03.2025 № 1)

Положение
об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 9

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил, утвержденным постановлением Администрации города Нижний Тагил от 19.08.2024 № 2206-ПА, с трехсторонним соглашением между Администрацией города Нижний Тагил, управлением образования Администрации города Нижний Тагил и Нижнетагильской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022 – 2025 г.г. (зарегистрировано 24.03.2022 запись № 13-ОТ), в целях мотивации работы и организации образовательного процесса 2024-2025 учебного года, в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 28.12.2024) «Об образовании в Российской Федерации» и руководствуясь Уставом учреждения применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №9.

2. Понятия и термины, используемые в целях Положения:

учреждение – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 9 (МАОУ СОШ № 9);

управление образования – управление образования Администрации города Нижний Тагил, главный распорядитель бюджетных средств, работодатель для директора учреждения, учредитель;

минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – базовый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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 работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда в учреждении устанавливается на основе Положения, коллективного договора, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Локальные нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения, принимаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

4. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Управление образования определяет предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда в объеме не более 40%.

5. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения 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, должны соответствовать 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», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»), Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации 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», Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденному постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37, и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей)

Статья 2. Условия определения оплаты труда

1. 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.

2. 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.

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

В соответствии с предусмотренными статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации государственными гарантиями по оплате труда заработная плата работника за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Свердловской области (МРОТ), при условии, что указанным работником полностью отработана за это период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

При несоответствии месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), установленному МРОТ, работнику ежемесячно производится доплата в размере, обеспечивающем доведение заработной платы работника за месяц до МРОТ.

В состав МРОТ не включаются районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

4. 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 предъявлении диплома доктора наук).

5. Если право на изменение размера оплаты труда в соответствии пунктом 4 статьи 2

Положения наступило в ежегодном или ином отпуске, во время болезни или в другой период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании этих периодов.

6. Директор учреждения при установлении заработной платы работникам:

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

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 работникам учреждения;

4) несет ответственность за формирование заработной платы работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствии с источниками финансирования.

7. 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».

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников (учителей; педагогов дополнительного образования) в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

8. 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, медицинских работников и работников культуры не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

9. Предоставление педагогической или учебной (преподавательской) работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также руководящим, педагогическим и иным работникам других организаций, осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

10. Для отдельных категорий работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды)

не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год.

11. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

При подсчете нормы рабочего времени для конкретного работника за учетный период часы, приходящиеся на периоды, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы (временная нетрудоспособность, все виды отпусков), подлежат исключению.

Подсчет фактически отработанных работником часов производится ежедневно и нарастающим итогом суммарно за учетный период.

Общая продолжительность фактической работы конкретного работника в целом за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Заработная плата работника с суммированным учетом рабочего времени рассчитывается исходя из количества отработанных в месяце часов.

Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей осуществляется работнику в соответствии со статьей 155 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. Отдельным работникам может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Статья 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждения

1. 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 статье 5 Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в статье 6 Положения.

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

3. 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 в соответствии с Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения 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, установленных Примерным положением.

При отсутствии должностей в соответствующих профессиональных квалификационных группах применяются утвержденные по таким должностям профессиональные стандарты.

5. Приведенные в приложениях № 1-4 к Положению размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, установленные в нормативных правовых актах Правительства Свердловской области и Администрации города Нижний Тагил об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений в текущем году. При индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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.

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, успешно прошедших аттестацию на квалификационную категорию, повышаются в порядке и размерах, предусмотренных приложением № 5 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.

7. В случаях, когда работнику 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.

8. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени. Расчет заработной платы ведется исходя из фактически отработанного работником в месяце времени. Если работник отработал меньшее количество часов, то сумма заработной платы рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада) и фактически отработанного времени.

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также при работе на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного ими объема работ 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.

10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), 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».

11. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений установлены в приложении № 2 Положению.

12. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам

работников, занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

13. Размеры должностных окладов по должностям, которые не отнесены к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, установлены в таблице № 2 приложения № 1 к Положению.

14. 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».

15. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей служащих установлены в приложении № 3 к Положению.

16. Размеры окладов работников профессий рабочих устанавливаются в 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».

17. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 4 к Положению.

18. С учетом условий и результатов труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные статьями 5 и 6 Положения.

19. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности директором учреждения работникам устанавливаются выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения

Статья 4. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора

1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются начальником управления образования в трудовом договоре.

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя директора устанавливаются директором учреждения в трудовом договоре.

2. Оплата труда директора учреждения, заместителей директора включает в себя:

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

3. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности директору учреждения, заместителям директора устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в порядке, предусмотренном пунктами 11 и 12 статьи 4 Положения.

4. Размер должностного оклада директора учреждения определяется трудовым договором, составленным на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления,

особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям учреждений, утвержденной управлением образования.

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения), устанавливается управлением образования исходя из особенностей типов и видов этих учреждений в кратности от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заместителей директора), устанавливается управлением образования исходя из особенностей типов и видов этих учреждений в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, а также среднемесячной заработной платы заместителей директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора учреждения), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора, установленного в соответствии с пунктом 4 статьи 4 Положения.

7. Директору учреждения, заместителям директора 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 которых начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для директора учреждения – управлением образования;

для заместителей директора – коллективным договором, трудовым договором в порядке, установленном в приложении № 7 к Положению.

8. Стимулирование директора 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.

9. По решению работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение устава учреждения, 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 выплаты стимулирующего характера директору учреждения не выплачиваются или их размер уменьшается. При принятии решения должна учитываться тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

10. Для заместителей директора учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с статьями 5 и 6 Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора принимается директором учреждения.

11. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности директору учреждения приказом управления образования устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере до 5% от общего объема средств, поступающих от оказываемых учреждением платных образовательных услуг и иных услуг (не являющихся образовательными), порядок и условия осуществления которых определяются локальным актом учреждения, но не более 20000 рублей в месяц.

12. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности решение о стимулирующих выплатах заместителям директора учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением (при наличии), принимается директором учреждения в соответствии с локальным актом учреждения, определяющим порядок и условия их осуществления.

Статья 5. Компенсационные выплаты

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

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:

- 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, 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 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 совместительства или 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», в размере 15 процентов.

7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.

8. Доплата за расширение зон обслуживания (возложение дополнительных обязанностей на работах с четким разделением границ), увеличение объема работы (поручение дополнительной работы или увеличение объема ранее выполняемой работы) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) в порядке, установленном в приложении № 6 к Положению.

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, предусмотренных пунктами 7–9 статьи 5 Положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

11. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

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.

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.

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

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

12. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зон обслуживания и совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

13. 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.

Статья 6. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, Положением, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда работников учреждения.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы;
- 4) по итогам работы (премии);
- 5) единовременное премирование.

3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 4 и 5 пункта 2 статьи 6 Положения, 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.

По решению работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение устава учреждения, 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 выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или их размер уменьшается. При принятии решения должна учитываться тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

4. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Ответственность за выполнение настоящего пункта несет директор учреждения.

5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и приложением № 7 к Положению и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6. Выплаты за интенсивность устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном приложением № 7 к Положению.

Размер выплат за интенсивность устанавливается работнику с учетом степени интенсивности (напряженности) его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением, трудовым договором.

7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном приложением № 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, Положением, трудовым договором.

8. Выплаты за стаж непрерывной работы по специальности устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном в приложении № 7 к Положению.

Исчисление стажа непрерывной работы по специальности производится в порядке, установленном в приложении № 8 к Положению.

9. К выплатам по итогам работы (премиям) относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения, периоды для премирования, условия, порядок и размеры выплат с учетом фактических результатов работы работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями и Положением.

Порядок установления показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения определяется локальным актом управления образования.

Стимулирующие выплаты по итогам работы (премии) устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), установленному работнику, или в абсолютном размере, с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

10. Работникам учреждения стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время, пропорционально отработанному времени.

11. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения в случаях, установленных в приложении № 7 к Положению.

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

12. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются:

- для работников учреждения – локальным актом учреждения в порядке, установленном в

приложении №9 к Положению;
- для директора учреждения – локальным актом управления образования.

**Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 9**

таблица № 1

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог	17730,00
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог;	17730,00
4 квалификационный уровень	тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед, педагог-библиотекарь	17870,00

таблица № 2

**Должности, которые не отнесены к профессиональной квалификационной группе
должностей педагогических работников**

№	Наименование должности	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
1	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	17870,00

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы предусматривается их повышение за квалификационную категорию в порядке, установленном в приложении № 5 к Положению, педагогическим работникам, успешно прошедшим соответствующую аттестацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

**Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 9**

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения (заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	17849,00

**Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 9**

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

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	24496,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант, техник	25315,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда, инженер-программист, системный администратор	26130,00

**Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 9**

**Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; уборщик служебных помещений, уборщик территории	18119,00

**Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 9**

Порядок

повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников учреждения за квалификационную категорию

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

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, до прохождения аттестации сроком не более чем два года;

- 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;

- при переводе из одной образовательной организации либо иной организации сферы образования в другую впервые трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, сроком не более чем два года, при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, сроком не более чем 6 месяцев,

– на 20 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 6 статьи 3 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 директором учреждения, заместителями директора 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.

5. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится

с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории,

установленной им на территории бывших республик бывшего СССР,

в пределах срока действия, но не более чем в течение 5 лет с момента установления.

Педагогическим работникам – гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, установленную им на территории бывших республик бывшего СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

Повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогических работников по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» осуществляется за соответствующую квалификационную категорию, установленную этим педагогическим работникам, по другим должностям педагогических работников.

**Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 9**

**Порядок
установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы
работникам учреждения (кроме директора, заместителей директора,) 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 директора, заместителей директора) 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 случаям:

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, в том числе:

15 процентов – учителям;

20 процентов – учителям-дефектологам.

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

В случае, если в группе (классе) имеется 1 учащийся с ограниченными возможностями здоровья, и он отчислен или временно отсутствует более 1 месяца, доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не осуществляется со дня убытия учащегося из учреждения.

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 директором учреждения в зависимости от количества учащихся, степени и продолжительности общения работников с указанными учащимися.

3) 20 процентов – учителям-логопедам, оказывающим логопедическую помощь обучающимся, имеющим нарушения устной и (или) письменной речи и трудности в освоении ими основных общеобразовательных программ (в том числе адаптированных).

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплат,

определяется директором учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с указанными обучающимися.

4) 15 процентов – педагогическим работникам, 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 директором учреждения в зависимости от объема учебной нагрузки педагогического работника с учетом количества часов по реализуемым основным общеобразовательным программам, обеспечивающим углубленное изучение отдельных предметов.

4. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере:

	Основание для установления доплаты	Размер доплаты, рублей или % к должностному окладу
4.1.	Классное руководство (за выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику): за счет областного бюджета за счет иного межбюджетного трансферта из федерального бюджета	3000 рублей (за 1 класс) 5000 рублей (за 1 класс)
4.2.	проверка письменных работ;	20% должностного оклада учителям (преподаваемые предметы - русский язык, математика, преподавание отдельных предметов в начальных классах), 7% должностного оклада - учителям (преподаваемый предмет - английский язык)
4.3.	внеурочная деятельность;	До 25000 рублей в зависимости от количества мероприятий и степени занятости обучающихся, уровня мероприятия, объема выполняемой работы и т.п.
4.4.	неаудиторная работа;	До 25000 рублей в зависимости от количества мероприятий и степени занятости обучающихся, уровня мероприятия, объема выполняемой работы
4.5.	заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, музеями	До 25000 рублей в зависимости объема выполняемой работы
4.6.	руководство творческими рабочими и	До 25000 рублей в

	экспертными группами, предметными, методическими и иными комиссиями и объединениями, экспертными и прочими советами;	<i>зависимости от количества мероприятий и степени занятости обучающихся, уровня мероприятия, объема выполняемой работы и</i>
4.7.	выполнение функций координатора, куратора проекта (класса (группы), учреждения, проектов местного или областного уровня), секретаря совета;	До 25000 рублей в зависимости от количества мероприятий и степени занятости обучающихся, уровня мероприятия, объема выполняемой работы
4.8.	организация и обеспечение профессиональной ориентации учащихся;	До 25000 рублей в зависимости от количества мероприятий и степени занятости обучающихся, уровня мероприятия, объема выполняемой работы
4.9.	сопровождение инновационной деятельности учреждения;	До 25000 рублей в зависимости от количества мероприятий, степени занятости обучающихся, уровня мероприятия, объема выполняемой работы
4.10.	организационно-технологические и информационно-методические функции при подготовке и проведении государственной итоговой аттестации (основного государственного экзамена и единого государственного экзамена)	До 25000 рублей в зависимости от количества мероприятий, степени занятости обучающихся, уровня мероприятия, объема выполняемой работы

Доплаты за классное руководство за счет иного межбюджетного трансферта из федерального бюджета педагогическим работникам устанавливаются в порядке, установленном в Приложении № 11 к Положению.

5. Доплаты за выполнение дополнительных работ устанавливаются работнику в случае возложения на него обязанностей, не включенных в должностные инструкции, или по другой должности, в случае отсутствия данной должности в штатном расписании учреждения:

	Основание для установления доплаты	Размер доплаты
5.1.	Внеклассная работа по предмету	До 25000 рублей (с учетом проведенных занятий, мероприятий, степени занятости обучающихся)
5.2.	Выполнение работ, не включенных в должностные инструкции	До 25000 рублей (в зависимости от объема выполняемой работы)

6. Директор учреждения вправе устанавливать доплаты в размерах, установленных коллективным договором:

в размере 30 процентов размера оклада (должностного оклада) работникам, избранным председателями профсоюзных организаций,

в размере 10 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченным по охране труда;

за счет средств от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением.

7. 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.

8. 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.

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

**Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 9**

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

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

2. Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников учреждений на определенный срок.

Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), установленному работнику, на определенный период времени, с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность в следующих случаях и размерах:

№ п/п	Основание для установления выплаты	Размер выплаты, % оклада (должностного оклада)
2.1.	за сложность, напряженность, особый режим и график работы, в том числе:	5%
2.1.1.	с учетом показателей наполняемости классов (групп)	5%
2.1.2.	с учетом работ, обеспечивающих безаварийность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения	5%
2.2.	за подготовку определенного количества участников конкурсов, олимпиад, конференций и других мероприятий федерального, регионального и муниципального уровней	5%
2.3.	за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования	5%
2.4.	за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период (наставничество)	5%
2.5.	за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения (право определять значимость работ предоставляется директору учреждения)	5%

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

Выплаты за качественные показатели устанавливаются на определенный срок:

№ п/п	Основание для установления выплаты	Размер выплаты, рублей
3.1.	за высокую профессиональную подготовленность работников	5000 рублей
3.2.	за высокую оценку, полученную по результатам	5000 рублей

	проведенной независимой оценки качества образования	
3.3.	за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций и других мероприятий федерального, регионального и муниципального уровней	15000 рублей в зависимости от количества победителей, уровня мероприятия
3.4.	за высокие показатели подготовки учащихся к государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ)	5000 рублей

4. Работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

4.1.	за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный»	20 процентов
4.2.	за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный»	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 коллективным договором, соглашениями, Положением, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. 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 директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Работникам учреждения, имеющим стаж непрерывной работы по специальности, по решению директора учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы:

- от 1 года до 4 лет – 3 процента;
- от 4 до 10 лет – 5 процентов;
- свыше 10 лет – 7 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы устанавливается коллективным договором, соглашениями, Положением, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7. Исчисление стажа непрерывной работы по специальности производится в порядке, установленном в приложении № 8 к Положению.

8. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется в следующих случаях и размерах:

№ п/п	Основание для установления выплаты	Размер выплаты, рублей
8.1.	при награждении государственными наградами и ведомственными и отраслевыми наградами	до 15000 рублей (в зависимости от

	федерального, регионального и муниципального уровней	уровня награды)
8.2.	в связи с празднованием профессиональных праздников с учетом специфики осуществляемой учреждением деятельности	5000 рублей
8.3.	в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	5000 рублей
8.4.	за выполнение особо важных и срочных поручений и заданий (право определять значимость и эффективность выполненных работ предоставляется директору учреждения)	5000 рублей
8.5.	за профессионализм и личный вклад в работу учреждения, в том числе за высокие результаты работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения	5000 рублей
8.6.	при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	5000 рублей
8.7.	при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	5000 рублей

9. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы (премии) устанавливаются ежемесячно на основании показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения, указанных в пункте 11 настоящего Порядка.

10. Выплата премий осуществляется на основании приказа директора учреждения в соответствии с решением комиссии по премированию работников учреждения (далее – комиссия), порядок функционирования которой установлен в пункте 14 настоящего Порядка.

11. Показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения.

Наименование должностей	Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Размер премии, рублей
11.1. Учитель	1. Эффективное участие 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.
	2. 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.
	3. Эффективное использование ЦОК, Платформы «Моя школа», платформы «Сферум»	От 300 рублей в зависимости от рейтинга активности на платформе

	4. Высокий уровень реализации проектной деятельности. Разработка проектов с учащимися.	От 250 рублей в зависимости от количества проектов
	5. Высокий уровень организации работы с родительской общественностью. Результативность работы с семьями учащихся.	От 300 рублей в зависимости от количества вовлеченных в мероприятия родителей и количества проведенных мероприятий с родителями
	6. Качественная подготовка методических разработок, рабочих программ, аналитических материалов.	От 300 рублей в зависимости от количества программ.
	7. Результативность освоения учащимися образовательных программ.	От 300 рублей в зависимости от качества освоения образовательной программы каждым ребенком
	8. Использование информационных и других современных технологий в образовательном процессе. Результативность использования.	От 300 рублей в зависимости от рейтинга использования ЦОК
	9. Результативность внеурочной деятельности учащихся.	От 300 рублей в зависимости от количества внеурочных мероприятий.
	10. Результативность проведения индивидуальной работы с учащимися, испытывающими трудности в обучении, а также с учащимися, из социально неблагополучных семей, учащимися, «группы риска».	От 300 рублей в зависимости от количества индивидуальных форм работы, организованных с детьми.
	11. Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей в зависимости от количества детей, вовлеченных в различные виды деятельности.
	12. Реализация внутришкольных проектов, направленных на создание безопасной и развивающей образовательной среды, развитие образовательной организации.	От 500 рублей в зависимости от количества детей, вовлеченных в различные виды деятельности
	13. Реализация проектов по наставничеству.	От 1000 рублей в зависимости от количества проектов

11.2. Заместитель директора, руководитель структурного подразделения	1. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения.	От 1000 рублей в зависимости от количества аттестующихся
	2. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	От 1000 рублей в зависимости от количества выполненных мониторинговых процедур
	3. Выполнение образовательных программ, воспитательных, профилактических планов и целевых программ.	От 1000 рублей в зависимости от количества консультаций
	4. Развитие социального партнерства.	От 1000 рублей в зависимости от количества программ
	5. Проведение мероприятий по трансляции передового педагогического опыта.	От 1000 рублей в зависимости от количества консультаций
	6. Результативность работы в проведении индивидуальной работы с учащимися, испытывающими трудности в обучении, а также с учащимися, из социально неблагополучных семей, с учащимися с ОВЗ.	От 1000 рублей в зависимости от количества консультаций
	7. Работа с учащимися «группы риска».	От 1000 рублей в зависимости от отсутствия правонарушений
11.3. Педагог-психолог, учитель-логопед, тьютор, учитель-дефектолог, социальный педагог	1. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	От 300 рублей в зависимости от количества детей, вовлеченных в различные виды деятельности
	2. Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля.	От 300 рублей в зависимости от количества детей
	3. Ведение учетно-отчетной документации.	От 300 рублей в зависимости от количества документов
	4. Организация работы с городской ПМПК.	От 300 рублей в зависимости от количества детей
	5. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у учащихся, родителей, общественности.	От 300 рублей в зависимости от количества мероприятий

	6. Разработка и реализация программ.	От 300 рублей в зависимости от количества программ
	7. Проведение расширенного семейного консультирования.	От 300 рублей в зависимости от количества консультаций
	8. Проведение индивидуальных консультаций с учащимися.	От 300 рублей в зависимости от количества консультаций
	9. Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей в зависимости от количества вовлеченных детей
	10. Реализация проектной деятельности. Разработка проектов с учащимися	От 250 рублей в зависимости от количества консультаций
11.4. Педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-организатор	1. Подготовка методических разработок и рабочих программ.	От 300 рублей в зависимости от количества программ
	2. Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей в зависимости от количества вовлеченных детей
	3. Результативность проведения индивидуальной работы с учащимися, испытывающими трудности в обучении, а также с учащимися, из социально неблагополучных семей, учащимися, «группы риска».	От 300 рублей в зависимости от количества консультаций
	4. Реализация внутришкольных проектов, направленных на создание безопасной и развивающей образовательной среды, развитие образовательной организации.	От 300 рублей в зависимости от количества проектов
	5. Реализация проектной деятельности. Разработка проектов с учащимися	От 250 рублей в зависимости от количества проектов
11.5. советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями.	1. Результативность деятельности учащихся в системе школьного самоуправления, «Движения первых», «Орлята России»	От 300 рублей в зависимости от количества проектов
	2. Результативность проведения воспитательных мероприятий.	От 300 рублей в зависимости от количества мероприятий
	3. Проведение открытых мероприятий, участие в семинарах, методическая работа.	От 300 рублей в зависимости от количества мероприятий

	4. Реализация внутришкольных проектов, направленных на создание безопасной и развивающей образовательной среды, развитие образовательной организации.	От 300 рублей в зависимости от количества проектов
	5. Результативность проведения работы с детьми из социально неблагополучных семей, детьми «группы риска». Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей в зависимости от количества проектов
11.6. Служащие (делопроизводитель, лаборант, техник, специалист по охране труда, инженер-программист, системный администратор)	1. Создание и ведение школьного архива.	От 300 рублей в зависимости от количества документов
	2. Ведение воинского учета работников и учащихся.	От 300 рублей в зависимости от количества документов
	3. Результативность взаимодействия с пенсионным фондом по оформлению необходимых документов.	От 300 рублей в зависимости от количества документов
	4. Результативность деятельности по своевременному контролю за соблюдением документооборота.	От 300 рублей в зависимости от количества документов
	5. Образцовое содержание оборудования, рабочего места.	1000 рублей
	6. Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих и надзорных органов.	1000 рублей
	7. Работа по осуществлению взаимодействия на государственных сайтах bus.gov., zakupki.gov., es.pfrf., cabinets.fss.	1000 рублей
11.7. Педагог библиотечкарь	1. Высокая читательская активность обучающихся.	От 300 рублей в зависимости от количества мероприятий
	2. Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	От 300 рублей в зависимости от количества мероприятий
	3. Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра.	От 300 рублей в зависимости от количества мероприятий

	4. Сохранность школьного имущества.	1000 рублей
11.8. Рабочие (уборщик служебных помещений, уборщик территорий, гардеробщик)	1. Проведение генеральных уборок.	1000 рублей
	2. Образцовое содержание закреплённых территорий.	1000 рублей
	3. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1000 рублей

12. 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.

13. Работникам учреждения, в том числе работающим на условиях совместительства или неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

14. Формирование и компетенция комиссии:

14.1. Комиссия создается с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам учреждения стимулирующих выплат по итогам работы (премий) из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

14.2. Представители работодателя в комиссию назначаются директором учреждения. Представители работников в комиссию делегируются общим собранием работников учреждения.

14.3. Решение о создании комиссии, ее персональный состав оформляются приказом директора учреждения на срок не менее 1 года.

14.4. В случае увольнения из учреждения работника, являющегося членом комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии.

14.5. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Директор учреждения не может являться председателем комиссии, но может входить в ее состав.

14.6. Комиссия организует свою работу в форме заседаний. Заседание комиссии правомочно при участии в нем более половины ее членов.

Заседание комиссии ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

14.7. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Секретарь комиссии ведет протокол заседания комиссии и наряду с председателем несет ответственность за достоверность и точность его ведения.

15.8. Директор учреждения ежемесячно представляет в комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления им премий, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда на премирование работников.

Директор учреждения вправе внести в комиссию свои предложения по вопросам персонального установления премий.

15.9. Комиссия вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

15.10. Вопросы об установлении премий рассматриваются комиссией ежемесячно, до 10 числа месяца, следующего за отчетным.

15.11. Директор учреждения издает приказ об установлении работникам премий в размерах, определенных комиссией в соответствии с Положением.

15.12. Директор учреждения создает необходимые условия для работы комиссии.

15.13. Директор учреждения не вправе принуждать членов комиссии к принятию определенных решений.

15.14. Члены комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии.

За разглашение указанной информации члены комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

**Порядок
исчисления стажа непрерывной работы по специальности работников
учреждения**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности, в том числе 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 по специальности учитывается продолжительность непрерывной работы работников в 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 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 2 октября 2014 года № 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 организаций;

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 профилю работы для определения стажа предоставляется директору 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 учреждения
(кроме директора)**

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 учреждения 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 (молодой специалист - лицо, окончившее организацию среднего и высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации).
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 директора учреждения при наличии оснований и в размерах, предусмотренных пунктом 3 настоящего порядка.
7. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.
8. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.
9. 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).

Приложение № 10
к Положению
об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 9

Порядок
выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет
иного межбюджетного трансферта из федерального бюджета педагогическим
работникам учреждения

1. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство (выполнение функций классного руководителя) (далее – денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти.

При этом ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата за классное руководство не может быть отменена, а ее размер не может быть снижен.

2. Право на получение денежного вознаграждения имеют педагогические работники, на которых в соответствии с локальным актом учреждения возложены дополнительные обязанности классного руководителя.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководящих работников и других работников учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

Директор учреждения как учитель может осуществлять классное руководство только с согласия начальника управления образования.

3. Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно педагогическим работникам учреждения, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в каждом из двух классов.

4. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества учащихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

5. Выплата денежного вознаграждения выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из областного бюджета, снижение размера которой не допускается.

При этом не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из областного бюджета.

6. Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

1) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- 2) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
 - 3) учитывается при определении отчислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
 - 4) учитывается для расчета оплаты труда работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, где в соответствии с федеральным законодательством установлен районный коэффициент к заработной плате;
 - 5) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя;
 - 6) учитывается при исчислении средней заработной платы для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.
7. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств областного бюджета, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства внесение каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается относительно ведения классного руководства.
8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для учащихся учреждения, а также периоды отмены (приостановки) для учащихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.
- За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для учащихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения и других выплат за классное руководство.

