

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ СОШ п. Ребристый
Колобкова Л. Б. ____

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ СОШ п. Ребристый
Приказ № ____ от «____» 2020 г.
Директор школы: Шаравьев С. В.

ПРИНЯТО:

На Общем собрании трудового коллектива
Протокол № ____ от «____» 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО И
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы п. Ребристый**

2022 г.

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Средней общеобразовательной школы п. Ребристый (далее Положение) применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Средней общеобразовательной школы п. Ребристый (далее - Учреждение).

2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующим Положением, разработанным на основе «Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Отделом образования Невьянского городского округа», утвержденного Постановлением Администрации Невьянского городского округа, 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, Общего собрания трудового коллектива Учреждения.

3. 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.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Отделом образования Невьянского городского округа в соответствии со структурой Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Отдел образования Невьянского городского округа может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу Учреждения.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны

определяться в соответствии с Уставом Учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), 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»(далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678

«Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников Учреждения, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, Общего собрания трудового коллектива Учреждения.

7. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;
- 3) объемы учебной (педагогической) 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.

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

9. Изменение оплаты труда работников Учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при 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) при 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);

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего 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.

11. Руководитель Учреждения:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения;

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

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что 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.

15. 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 настоящего Положения;

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

16. Учреждение в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. 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.

Для всех должностей работников, входящих в один квалификационный уровень одной профессиональной квалификационной группы, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы должен быть единым.

18. Приведенные в настоящем Положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. 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.

19. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам Учреждения, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальных организациях, обособленных структурных подразделениях муниципальных организаций, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (Приложение 1).

20. 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.

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

22. При суммированном учете работодатель организует рабочий процесс таким образом, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за учетный период. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы делится на среднемесячное число нормативных часов за учетный период, а затем умножается на количество часов, отработанных работником в данном месяце.

23. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), 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».

24. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в Приложениях № 2, 3, 4 к настоящему Положению.

25. 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 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Арамилского городского округа, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) по образовательным программам основного общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права:

- 1) сохранение заработной платы;
- 2) выплата компенсации за увеличение объема работ.

Основанием для сохранения среднего заработка педагогическому работнику, является приказ руководителя образовательной организации об освобождении от основной работы, для участия в организации и проведении ГИА с сохранением среднего заработка со ссылкой на пункт коллективного договора (п. 5.1.2. коллективного договора), настоящим Положением.

Из пункта 2.3 приказа Минобрнауки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», следует, что участие педагогического работника в проведении ГИА так же, как и основная работа педагогического работника, является педагогической работой. Она относится к «другой части педагогической работы», непосредственно связанной с образовательной деятельностью. Участие педагогических работников в проведении ГИА входит в рабочее время.

26. 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

27. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих» установлены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

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

29. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в Приложении № 6 к настоящему Положению.

30. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

31. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения, повышаются в следующих размерах:

1) имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации - на 25 процентов;

2) имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации - на 20 процентов;

3) окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - на 20 процентов сроком на два года.

Данный коэффициент не устанавливается педагогическому работнику в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

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

б) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

4) подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности - на 10 процентов.

Указанные в настоящем пункте повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с настоящим пунктом.

32. Педагогическим работникам, реализующим одновременно основную общеобразовательную и адаптированную образовательную программу дошкольного образования в группах, в которых осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, а также детей нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и подразделом 2 раздела I номенклатуры должностей постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

33. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям). При этом оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, а также компенсационные выплаты работнику являются гарантированными выплатами, а стимулирующие выплачиваются работнику при условии выполнения им заранее определенных показателей и критериев.

Таким образом, при формировании структуры фонда оплаты труда необходимо обеспечить распределение средств на гарантированные выплаты работникам в объеме не менее 70 процентов в общем фонде оплаты труда организации.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя муниципальной организации, его заместителей и главного бухгалтера

34. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

35. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

36. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 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 муниципальной

организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных образовательных организаций, утверждаемой приказом Отдела образования Невьянского городского округа.

37. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей и главного бухгалтера), в соответствии с Постановлением Администрации Невьянского городского округа от 18.01.2017 №14 устанавливается Отделом образования Невьянского городского округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), устанавливается управлением образования Невьянского городского округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителя и главного бухгалтера), 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.

38. При установлении должностных окладов руководителю Учреждения предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных управлением образования Невьянского городского округа.

39. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается работодателем, по согласованию с Отделом образования Невьянского городского округа, на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципальной организации, установленного в соответствии с пунктом 36 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 41 настоящего Положения.

40. Руководителю, 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 - нормативным правовым актом Отдела образования Невьянского городского округа, трудовым договором между Отделом образования и руководителем

Учреждения;

для заместителей руководителя - коллективным договором, настоящим Положением, трудовым договором.

41. Стимулирование руководителя Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Отделом образования Невьянского городского округа, утвержденного приказом Отдела образования Невьянского городского округа.

42. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения принимается руководителем муниципальной организации.

Глава 5. Компенсационные выплаты

43. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

44. 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.

45. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты 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).

46. 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.

47. Муниципальная организация по согласованию с органом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам,

занятым на работах, предусмотренным перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжёлыми и (или) вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, в размере не менее 4 процентов и не более 8 процентов, если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, не должна быть установлена в ином размере. Гарантии и компенсации назначаются по результатам специальной оценки условий труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда.

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. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

50. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

51. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации, оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в настоящем Положении (Приложение № 7, таблица 2, таблица 3).

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

52. Работникам Учреждения (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных,

устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (Приложение № 7, таблица 1).

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно подпунктам 1 и 2 настоящего пункта, и конкретный размер доплат определяются руководителем Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися, воспитанниками, детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта (умеренная и тяжелая (глубокая) умственная отсталость, сочетанные дефекты), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников образовательной организации.

Доплаты, установленные в настоящем пункте, не суммируются.

53. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

54. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

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.

56. Доплата за дополнительные виды работ, увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются согласно данному Положению (Таблица 1, Таблица 2) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

57. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, трудовыми договорами с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на

оплату труда работников муниципальных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждению на оплату труда работников.

58. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат

Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала, полугодия, года) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования (Приложение № 9).

59. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

60. Размер выплат стимулирующего характера также определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

61. 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 руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения:

- 1) при объявлении благодарности и награждении Почетной грамотой Министерство просвещения Российской Федерации - до 2 000 руб.;
- 2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - до 2 000 руб.;
- 3) при объявлении благодарности и награждении Почетной грамотой Главы Невьянского городского округа, Отдела образования Невьянского городского округа - до 1000 руб.;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя - до 2000 руб.;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (с учетом пенсионного возраста, то есть 50, 55, 60, 65 лет) - до 3000 руб.;
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - до 3000 руб.;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - до 3000 руб.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим Положением, принятым руководителем Учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

62. Рабочей группой по сопровождению перехода на систему оплаты труда с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения были разработаны показатели **результативности профессиональной деятельности**, отражающие количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников (Приложение № 8).

63. 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, 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, настоящим Положением, трудовым договором.

64. 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.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

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

65. К выплатам за стаж педагогической работы, за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в Учреждении.

Работникам Учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в Учреждении, по решению руководителя могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (не более чем за 1,0 ставку) за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 1 года до 5 лет - 5 процентов;

от 5 до 10 лет - 10 процентов;

от 10 до 20 лет - 15 процентов;

от 20 и выше - 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективным договором, настоящим Положением, трудовыми договорами с учетом

наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждению на оплату труда работников.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

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

67. Руководитель Учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Решение об оказании материальной помощи принимается директором школы на основании личного заявления работника в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения. Вместе с заявлением работник представляет документы, подтверждающие наличие трудной жизненной ситуации.

Работникам, нуждающимся в материальной поддержке, материальная помощь предоставляется в следующих случаях и размерах:

- в случае уничтожения недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение, засуха и пр.) - до 15000 рублей;
- в случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на его лечение - до 10000 рублей;
- в случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на лечение членов его семьи - до 5000 рублей;
- в случае возникновения у работника непредвиденных расходов, связанных со смертью близких родственников, свадьбой детей - до 5000 рублей;
- в иных трудных жизненных ситуациях - до 3000 рублей.

Конкретный размер предоставляемой работнику материальной помощи определяется директором школы по согласованию с Комиссией, в зависимости от трудового вклада работника, его материального положения, сложившейся трудной жизненной ситуации, при условии и в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

В случае представления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации с целью получения материальной помощи, работник несет дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и лишается права получать материальную помощь на срок до 1 года.

Контроль за расходом средств, направляемых на оказание материальной помощи, осуществляет Комиссия по распределению стимулирующих выплат.

68. Прекращение или снижение размера установленных выплат работнику производится на основании приказа директора школы, в котором указываются причины прекращения или снижения размера выплат и размер снижения.

69. Назначение и выплата стимулирующих выплат работникам не производится по следующим основаниям:

- частый уход на больничный лист (ежемесячно),
 - нарушение санитарно-эпидемиологического режима, требований к содержанию помещений, оборудования и инвентаря,
 - нарушение требований охраны труда, пожарной безопасности,
 - нарушение (не выполнение) правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины:
- невыполнение указаний и распоряжений администрации в указанные сроки,

- опоздания на работу,
- отсутствие на рабочем месте без уважительной причины,
- ранний уход с работы,
- хищение материальных ценностей.
- нарушение (не выполнение или ненадлежащее выполнение) должностных инструкций:

- несвоевременное проведение запланированных мероприятий,
- нарушение прав ребенка,
- не выполнение требований охраны жизни и здоровья детей,

- привлечение работника к административной ответственности или применение к нему общественного взыскания,
- нарушение норм питания детей,
- наличие дисциплинарного взыскания.

70. Размеры стимулирующих выплат подлежат снижению по следующим основаниям:

- нарушение (не выполнение) правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины:
- не выполнение указаний и распоряжений администрации в указанные сроки,
- опоздания на работу,
- ранний уход с работы,
- несвоевременное обеспечение оборудованием, инвентарем, моющими средствами,

- некорректное поведение с субъектами образовательного процесса,
- не выполнение запланированных мероприятий.

71. Стимулирующие выплаты не производятся в случае отсутствия необходимых финансовых средств в фонде оплаты труда учреждения.