

**Учтено мнение
совета трудового коллектива,
Протокол № 96 от «30» августа 2024 года**

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МКОУ СОШ № 4
от «30» августа 2024 года № 81
(изменения приказ от 30.09.2024г. № 97/1,
от 10.12.2024г. № 131, от 23.01.2025 № 7/3)

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
муниципального казённого образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 4
города Мирного Архангельской области**

г. Мирный
2024 г.

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казённого образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 города Мирного Архангельской области (далее – Положение об оплате труда, учреждение соответственно) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Архангельской области от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области», постановлением администрации Мирного от 13 июня 2024 года № 1189 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Муниципальному учреждению «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного» (далее – Примерное положение о системе оплаты труда).

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Примерным положением о системе оплаты труда, с Порядком учёта мнения советов обучающихся, советов родителей (законных представителей), представительных органов обучающихся, представительных органов работников при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих интересы обучающихся и работников МКОУ СОШ № 4, утвержденного приказом МКОУ СОШ № 4 от 1 сентября 2014 года № 73/29. Положение об оплате труда утверждается приказом директора МКОУ СОШ № 4 с учетом мнения Совета Трудового коллектива.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих, поступающих от приносящей доход деятельности образовательной организации.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа Архангельской области «Мирный», содержащими нормы трудового права, а также Примерным положением о системе оплаты труда.

5. Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников МКОУ СОШ № 4, повышающие коэффициенты к фиксированным окладам (фиксированным должностным окладам), фиксированным ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников МКОУ СОШ № 4. Начисление социальных выплат осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Положения об оплате труда.

7. Основания установления (применения) различных видов выплат и надбавок в системе оплаты труда работников образовательной организации не должны дублировать друг друга.

8. Условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) устанавливаются трудовым договором.

9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного в Архангельской области.

10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Оплата труда работников по совместительству, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада), ставок заработной платы по занимаемой должности, а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными актами.

12. Определение размеров заработной платы работников по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

13. Индексация заработной платы работников образовательных организаций производится в порядке, установленном статьей 134 ТК РФ.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

14. Фиксированный размер оклада (фиксированного должностного оклада), фиксированной ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, определяется настоящим Положением об оплате труда и приведен в приложении № 1 к настоящему Положению об оплате труда.

15. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

16. Размеры повышающих коэффициентов к фиксированному окладу (фиксированному должностному окладу) определяются настоящим Положением об оплате труда. Порядки применения повышающих коэффициентов приведены в приложениях № 2, 3, 4 к настоящему Положению об оплате труда.

17. Применение повышающих коэффициентов к фиксированному окладу (фиксированному должностному окладу), фиксированной ставке заработной платы образует оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника определяется путем умножения размера фиксированного оклада (фиксированного должностного оклада), фиксированной ставки заработной платы на соответствующие повышающие коэффициенты. Предусмотренные системой оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника.

18. Размеры повышающих коэффициентов к фиксированному окладу (фиксированному должностному окладу), фиксированной ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливаются работникам трудовым договором в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МКОУ СОШ № 4, в зависимости от стажа, выслуги лет, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки, специфики работы (с учетом сложности и объема выполняемой работы).

Размеры повышающих коэффициентов определяются на основе проведения дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание и тарификационный список МКОУ СОШ № 4 по квалификационным уровням ПКГ.

19. Повышающий коэффициент за стаж, выслугу лет устанавливается работникам трудовым договором в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях.

В стаж работы в образовательной организации педагогическим работникам засчитывается стаж работы в организациях любых форм собственности по профилю выполняемой работы и по профилю деятельности организации. В стаж работы в образовательной организации иным (не педагогическим) работникам может засчитываться стаж работы в организациях любых форм собственности по профилю выполняемой работы и по профилю деятельности организации на основании решения комиссии, состав которой утверждается руководителем образовательной организации.

Повышающий коэффициент за стаж, выслугу лет устанавливается со дня представления работодателю документа о стаже, дающего право на соответствующую выплату, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер, %
Свыше 20 лет	12
От 15 лет до 20 лет	10
От 10 лет до 15 лет	7
От 5 лет до 10 лет	5
От 0 лет до 5 лет	3

20. Повышающий коэффициент за уровень квалификации устанавливается трудовым договором работника со дня присвоения (вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией) в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер, %
Квалификационная категория «педагог-наставник»	13
Квалификационная категория «педагог-методист»	11
Высшая квалификационная категория	10
Первая квалификационная категория	5

21. Повышающий коэффициент за профессиональную подготовку устанавливается трудовым договором работника с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемой должности со дня предоставления работодателю документа, подтверждающего наличие образования соответствующего уровня, в следующих размерах:

Уровень профессионального образования	Размер, %
Высшее образование: – бакалавриат; – специалитет, магистратура; – подготовка кадров высшей квалификации (аспирантура)	10
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	5
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) (ранее – начальное профессиональное образование), курсовая подготовка	2

22. Повышающий коэффициент за специфику работы устанавливается трудовым договором работника в следующих размерах:

педагогическим работникам за работу в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов или в классах профильного обучения – 15 процентов;

педагогическим и другим работникам за работу в специальных (коррекционных) классах (группах), организованных в общеобразовательной организации, – 15-20 процентов;

педагогическим работникам за работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья и/или инвалидность и находящимися на индивидуальном обучении на дому или на длительном лечении в стационарных условиях в государственных медицинских организациях (на основании соответствующего медицинского заключения) – 20 процентов.

23. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников определяется путем умножения фиксированного оклада (фиксированного должностного оклада), фиксированной ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 19-22 настоящего Положения об оплате труда, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю за ставку.

24. Установленный учителям, иным педагогическим работникам при тарификации оклад (должностной оклад), ставка заработной платы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

25. Тарификация учителей, педагогов дополнительного образования, преподавателей-организаторов основ безопасности и защиты Родины производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (за исключением случая, предусмотренного пунктом 39 настоящего Положения об оплате труда).

Одновременно производится расчет фондов оплаты труда иных работников по каждой занимаемой должности.

26. При невыполнении по не зависящим от учителя, работника, ведущего в течение учебного года преподавательскую работу, причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы не производится.

27. Тарификация учителей, работающих с группами заочного обучения (за исключением дистанционного обучения) в общеобразовательных организациях, производится в зависимости от объема их учебной нагрузки два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий (за исключением случая, предусмотренного пунктом 39 настоящего Положения об оплате труда).

В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками (за исключением дистанционного обучения) включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12 человек, в группе от 16 до 20 человек – на 18 человек.

При тарификации учителей, работающих с заочниками (за исключением дистанционного обучения), общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия. Полученный результат суммируется с 0,74 недельных часа на прием зачетов. Исходя из полученного среднего недельного объема учебной нагрузки, учителю определяется оклад (должностной оклад, ставка заработной платы), который выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

28. За время работы в периоды каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, производится из расчета оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

29. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

30. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

31. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором МКОУ СОШ № 4 с учетом мнения Совета трудового коллектива. Нагрузка педагогических работников определяется до окончания учебного года и до предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков в целях определения объема нагрузки педагогических работников на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться,

а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации работниками (за исключением руководителя) помимо основной работы, определяется самой образовательной организацией.

32. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

33. Работникам, не указанным в пункте 29 настоящего Положения об оплате труда, выплачиваются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) при следующей продолжительности рабочего времени:

36 часов в неделю – специалистам (по дефектологии, психологии, логопедии и др.);

36 часов в неделю – женщинам, работающим в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

34. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) других категорий работников, не перечисленных в пунктах 29 и 33 настоящего Положения об оплате труда, в том числе руководителя образовательной организации, его заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

35. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

Преподавательская работа педагогических работников, указанных в настоящем пункте, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение в основное рабочее время преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается только с согласия работодателя.

36. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, на период не свыше двух месяцев подряд;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками (за исключением дистанционного обучения) сверх объема, установленного им при тарификации.

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

38. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

39. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия установления их применения

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа Архангельской области «Мирный».

41. В МКОУ СОШ № 4 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

42. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ устанавливается доплата в размере не менее 4 и не более 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Конкретный размер доплаты устанавливается директором МКОУ СОШ № 4 с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Выплаты, предусмотренные работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются при условии их установления по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата компенсационного характера, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в информационную систему учета в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В МКОУ СОШ № 4 определены следующие конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- буфетчик – 4 %,
- кладовщик – 4 %,
- кухонный рабочий – 4 %,
- мойщик посуды – 4 %,
- повар – 4 %,
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (на каток) – 4 %,
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (плотник) – 4 %,
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (сантехник) – 4 %,
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (сварщик) – 8 %,
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования – 4 %.

43. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются трудовым договором в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников МКОУ СОШ № 4.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Мирный».

44. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

- за сверхурочную работу согласно статье 152 ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, за последующие часы – не менее чем в двойном размере должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статье 153 ТК РФ: не менее чем в двойном размере с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, а именно:

а) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки с учетом стимулирующих и компенсационных выплат;

б) 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) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за

день или час работы) сверх оклада должностного оклада) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

– за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) согласно статье 154 ТК РФ: в размере не более 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки, заработной платы), исчисленного за каждый час работы в ночное время.

44.1. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе педагогических работников относится:

- классное руководство (руководство группой);
- проверка тетрадей (письменных работ);
- заведование учебными кабинетами, учебно-консультативными пунктами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами и др.);
- руководство методическими объединениями.

Устанавливаются следующие размеры выплат компенсационного характера:

1) выплата за классное руководство – 650 рублей;

2) проверка тетрадей (письменных работ):

учителя русского языка и литературы – 2,5 %;

учителя начальных классов, математики, учитель-логопед, учитель-дефектолог – 2%;

учителя информатики, физики, истории, обществознания, биологии, химии, географии, основ безопасности и защиты Родины – 1 %;

3) заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, библиотечным фондом в размере – до 500 рублей;

4) руководство городскими методическими объединениями – 500 рублей; руководство школьными методическими объединениями (филологическое, математическое) – 500 рублей;

Руководство иными школьными методическими объединениями – 300 рублей.

Конкретные размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа Совета трудового коллектива, трудовым договором.

4. Выплаты стимулирующего характера

45. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждения в соответствии с Примерным положением об оплате труда.

46. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, премий в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены. Размер выплат стимулирующего характера определяется приказом директора МКОУ СОШ № 4 в соответствии с положением о системе оплаты труда образовательной организации и трудовым договором работника.

47. В МКОУ СОШ № 4 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера для педагогических работников и работников, не относящихся к педагогическому персоналу:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за качество выполняемых работ;
- 3) премии по итогам работы (за месяц, квартал, год или иной период работы);
- 4) премия за выполнение особо важных и сложных работ;
- 5) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия.

1) **Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период. Основанием начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, установленных в Положении об оценке эффективности деятельности педагогов, о надбавке к окладу (должностным окладам), ставке заработной платы за интенсивность и высокие результаты работы, показателях и критериях эффективности деятельности педагогических работников МКОУ СОШ № 4 (Приложение № 5 к настоящему Положению об оплате труда).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок при соблюдении одного или нескольких условий:

интенсивность и напряженность работы (учитывается количество и сроки мероприятий, проводимых в классе, учреждении, и пр.);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, муниципальных целевых программ;

высокий уровень исполнительской дисциплины.

Конкретный размер выплаты определяется в пределах фонда оплаты труда учреждения как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) руководителем учреждения. Максимальным размером выплата не ограничена.

2) **Надбавка за качество выполняемых работ** устанавливается работникам на определенный срок при условии:

достижения плановых показателей;

соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации.

Конкретный размер выплаты определяется в пределах фонда оплаты труда учреждения как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) руководителем учреждения. Максимальным размером выплата не ограничена.

3) **Премии по итогам работы (за месяц, квартал, учебную четверть, учебный или календарный год или иной период работы)** выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в пределах фонда оплаты труда.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны администрации), в том числе качественная подготовка внеклассных мероприятий с обучающимися и их родителями, инициативность, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, своевременное материально-техническое снабжение учреждения, обеспечение санитарно-технического состояния здания и сооружений, содержание в образцовом порядке библиотечного фонда и иное;

своевременность и полнота подготовки отчетности: достижение обеспечения высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации,

своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией школы, составление тарификации, смет, штатного расписания);

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды. Размер определяется в пределах фонда оплаты труда учреждения. Максимальным размером выплата не ограничена. Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при установлении размера входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

4) **Премия за выполнение особо важных и сложных работ** начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется директором школы.

5) **Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания** устанавливается для работников по основному месту работы.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, входящие или ранее входившие в государственную наградную систему Российской Федерации, СССР, а также почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами (ведомственные почетные звания, знаки отличия).

Размер выплаты за наличие ученой степени, почетное звание составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливается при соответствии ученой степени, почетного звания профилю выполняемой работы и деятельности образовательной организации.

Работникам, имеющим несколько ученых степеней, почетных званий, знаков отличия выплата производится за одну ученую степень, одно почетное звание, один знак отличия.

48. Решение об установлении размера выплат стимулирующего характера и срока, на который они устанавливаются, принимается директором МКОУ СОШ № 4 в соответствии с коллективным договором.

49. Размеры выплат стимулирующего характера определяются в зависимости от степени повышения личных результатов по сравнению с теми, которые характерны для большинства работников.

50. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются на определенный срок: учебный год (в период тарификации), четверть, месяц, на период выполнения работы.

51. Основанием для установления выплат стимулирующего характера являются материалы, представленные следующим образом:

- директором школы – на заместителей директора, главного бухгалтера, вспомогательный персонал;
- заместителем директора по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе, руководителями методических объединений – на педагогический персонал;
- заведующим хозяйством – на технический персонал;
- шеф-поваром – на работников пищеблока;
- главным бухгалтером – на работников бухгалтерии.

52. Утратил силу.

53. Утратил силу

54. Утратил силу

55. Выплаты стимулирующего характера по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей

доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, производятся:

руководителям структурных подразделений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

5. Условия оплаты труда директора школы, заместителей директора и главного бухгалтера

56. Заработная плата директора школы, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

57. Должностной оклад директора школы, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу школы, и составляет до четырех размеров указанного среднего размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

58. К основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана данная образовательная организация.

59. Перечень должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности «Образование», и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала образовательной организации для определения размера должностного оклада директора школы устанавливаются отраслевым органом администрации Мирного – Муниципальным учреждением «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного».

60. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации её директором, определяется учредителем образовательной организации, а заместителям директора, ведущим ее помимо основной работы, – самой образовательной организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа директора школы по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только по согласованию с работодателем.

61. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются от 10 до 30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

62. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора школы, его заместителей и главного бухгалтера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения об оплате труда.

63. Перечень, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для директора школы устанавливается трудовым договором в соответствии с нормативными правовыми актами администрации Мирного. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом показателей и критериев эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, устанавливаемых учредителем образовательных организаций по представлению отраслевого органа администрации Мирного – Муниципального учреждения «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного», в ведении которого находятся образовательные организации.

64. Перечень и порядок выплат стимулирующего характера для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения об оплате труда.

6. Социальные выплаты и порядок их применения

65. Педагогическим и иным работникам школы выплачивается материальная помощь, финансируемая за счет фонда оплаты труда школы, в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Материальная помощь выплачивается в полном размере лицам, проработавшим полный календарный год.

Работникам образовательных организаций в год трудоустройства материальная помощь выплачивается пропорционально календарным дням с даты вступления в должность по 31 декабря текущего года.

Работнику, увольняемому из образовательной организации и не получившему данную выплату, материальная помощь выплачивается по заявлению работника пропорционально календарным дням по день увольнения.

Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- работникам образовательных организаций, уволенным из образовательной организации и получившим материальную помощь, финансируемую за счет фонда оплаты труда образовательных организаций в текущем календарном году в полном объеме и вновь принятым в этом же году в образовательную организацию, подведомственную Муниципальному учреждению «Управление образования и социальной сферы администрации Мирного.

Расчет материальной помощи производится исходя из должностного оклада (ставки) на момент выплаты.

Материальная помощь выплачивается по заявлению работника. В случае отсутствия заявления работника, материальная помощь выплачивается в конце текущего года одновременно с выплатой заработной платы. Материальная помощь выплачивается на основании письменного приказа директора школы.

66. Директору школы материальная помощь оказывается в соответствии с пунктом 65 на основании распоряжения администрации Мирного.

7. Срок действия настоящего Положения об оплате труда

67. Положение действует с даты утверждения до утверждения нового Положения об оплате труда.

8. Перечень приложений к Положению об оплате труда

Приложения к Положению об оплате труда являются его составной частью. К Положению об оплате труда прилагаются:

1. Приложение № 1. Размеры фиксированного оклада (фиксированного должностного оклада), фиксированной ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников МКОУ СОШ № 4.

2. Приложение № 2. Порядок применения повышающего коэффициента к фиксированному окладу за стаж работы работникам МКОУ СОШ № 4.

3. Приложение № 3. Порядок применения повышающего коэффициента к фиксированному окладу за уровень профессиональной подготовки работников МКОУ СОШ № 4.

4. Приложение № 4. Порядок применения повышающего коэффициента к фиксированному окладу за уровень квалификационной категории педагогическим работникам МКОУ СОШ № 4.

5. Приложение № 5. Положение об оценке эффективности деятельности педагогов, о видах надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), показателях и критериях эффективности деятельности педагогических работников МКОУ СОШ № 4.
