

оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда образовательных организаций, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанных организаций.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны соответствовать уставным целям образовательной организации, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2009 N 593, и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

8. Средняя заработная плата педагогических работников образовательной организации общего образования к 2021 году должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Свердловской области. Повышение заработной платы работников образовательной организации производится поэтапно с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций.

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

9. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; 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 организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов; мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

10. При определении размера оплаты труда работников образовательной организации 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 образовательных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления 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.

11. Зарплата работников образовательной организации предельными размерами не ограничивается.

12. Изменение оплаты труда 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 вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

13. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 12 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.

14. Руководитель образовательной организации:

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 на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательной организации;

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

15. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

17. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам образования и учебно-методических кабинетов осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация 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 ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

18. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников. Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

19. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

20. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы: повышающий коэффициент за квалификационную категорию; повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание; персональный повышающий коэффициент.

21. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации - на 25%;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации - на 20%.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу (в том числе если срок действия квалификационной

- категории истек в течение 12 месяцев после выхода из соответствующего отпуска);
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
 - окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - в случае если работник был призван в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации;
 - в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
 - в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
 - в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
 - в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

22. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 0,5.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

23. Локальным актом образовательной организации для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

24. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

25. Месячная заработная плата педагогического работника государственной организации, с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня средней заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области.

Дополнительные расходы, связанные с повышением заработной платы, обеспечиваются частично за счет реорганизации неэффективных организаций и

уменьшения неэффективных расходов.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

26. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

27. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих образовательной организации установлены в приложении № 7 и приложение № 8 настоящего положения.

28. Локальным актом образовательной организации может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих: повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ; персональный повышающий коэффициент.

29. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям, не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года. Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0. Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом соответствующего образовательной организации.

30. Локальным актом образовательной организации предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям согласно приложению № 7. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель организации в отношении конкретного работника.

31. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

32. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

33. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

34. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется трудовым договором.

35. Главный распорядитель бюджетных средств разрабатывает и утверждает систему критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников организаций, исходя из особенностей их типов и видов (Приложение №4). Коэффициент по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений:

- 1 группа – коэффициент до 1,5;
- 2 группа – коэффициент до 1,4;
- 3 группа – коэффициент до 1,3;
- 4 группа – коэффициент до 1,2

36. Оклад (должностной оклад) руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из средней заработной платы работников общеобразовательных учреждений согласно статистической отчетности по городскому округу Богданович за предшествующий период по состоянию на 01 сентября текущего года, коэффициента по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений и надбавки за квалификационную категорию.

37. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 7000 рублей.

38. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителей, заместителей руководителей образовательных организаций, прошедших аттестацию,

устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

Выплаты за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

39. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 25 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, установленного в соответствии с пунктом 34 настоящего положения.

40. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

41. Стимулирование руководителя образовательной организации осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей образовательных организаций, утвержденным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Премирование руководителя образовательной организации осуществляется с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации.

42. При премировании руководителя образовательной организации учитываются следующие показатели:

1) качество и общедоступность образования в образовательной организации:

улучшение общих показателей результатов освоения образовательных программ по результатам промежуточной и (или) государственной (итоговой) аттестации выпускников образовательной организации;

выполнение аккредитационных показателей;

ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;

участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для областной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в областных мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса;

обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания);
обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;

3) кадровые ресурсы образовательной организации:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
развитие педагогического творчества;

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;
процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями,
повышение квалификации педагогических кадров;

4) социальные критерии:

сохранность контингента обучающихся;
организация различных форм работы по дополнительному образованию;
отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися (воспитанниками);

5) эффективность управленческой деятельности:

обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательной организации, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;

увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;
выполнение показателей эффективности деятельности организации, установленных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;

экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

б) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в образовательной организации:

организация обеспечения учащихся горячим питанием;
организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников);

организация обучения детей с отклонениями в развитии;
организация участия обучающихся (воспитанников) в сдаче норм ГТО;
рост средней заработной платы работников образовательной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области.

43. Для заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего положения. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем образовательной организации.

44. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с главой 5 настоящего положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено

законодательством.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

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

47. Для работников образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

48. 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 пропорционально уменьшаются.

49. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику 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 устанавливается 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.

1) Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-

опытными участками, 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, за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество). Размеры доплат и порядок их установления определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, 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.

2) Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение к размеру доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

- педагогам-методистам - на 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- педагогам-наставникам - на 15 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер доплат устанавливается в коллективном договоре и (или) в положении об оплате труда организации.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации 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

52. В предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда

оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

53. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

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

55. Работникам образовательной организации (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 60 процентов - за работу, характер которой связан с непосредственным контактом с обучающимися (воспитанниками), больными СПИДом, и ВИЧ-инфицированными;

2) 15 процентов - за работу в образовательной организации, имеющей специальные (коррекционные) отделения, классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся (воспитанников) в них превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников). Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных школах-интернатах, то доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, непосредственно занятых в таких классах (группах), устанавливаются в размере 20 процентов;

3) 15 - 50 процентов - за работу в образовательной организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи. Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта или от степени и продолжительности общения с такими детьми и подростками, от степени участия работника в социально значимой деятельности: оказание специализированной помощи несовершеннолетним Свердловской области, их родителям (законным представителям), педагогам, специалистам образовательных организаций всех типов и видов;

4) 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за

индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации (больницы, поликлиники, диспансера), за исключением специальной коррекционной образовательной организации для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, образовательных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

5) 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

56. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

57. 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.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

58. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным организациям на оплату труда работников.

59. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования для педагогических работников, а для административно-хозяйственного персонала учитывать общий стаж по специальности.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся по основному

месту работы

60. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

61. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

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

1) при объявлении благодарности руководителя Министерства Просвещения Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

6) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников образовательной организации, принятым

руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации

63. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации или (и) коллективным договором, соглашением. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

64. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

65. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

66. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, организация 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.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного
общеобразовательного
учреждения «Барабинская
средняя общеобразовательная
школа»

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципальной образовательной организации городского округа Богданович, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией городского округа Богданович, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, согласно порядку, установленному Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей	Квалификационная категория, %	Размер должностного оклада, ставки с квалификационной категорией, рублей
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	21654,0	20%	25984,80
			25%	27067,50
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; учитель; советник директора по воспитанию и по	22378,0	20%	26853,60
			25%	27972,50

	взаимодействию с детскими общественными объединениями			
--	--	--	--	--

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного
общеобразовательного
учреждения «Барабинская
средняя общеобразовательная
школа»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской
Федерации
от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп
должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	14184,0

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного
общеобразовательного
учреждения «Барабинская
средняя общеобразовательная
школа»

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

(Приказ Минтруда Российской Федерации от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказ Минтруда Российской Федерации от 29.09.2020 № 680 «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»)

Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; калькулятор;	13183,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Техник-лаборант	14009,0
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	14264,0

3 квалификационны й уровень	Шеф-повар	16211,0
4 квалификационны й уровень	Механик	17306,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационны й уровень	Специалист по охране труда	17566,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		

Должность руководителей образовательных организаций	Размер должностного оклада, рублей
Директор общеобразовательной организации	40135,0

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников
муниципального
автономного
общеобразовательного
учреждения «Барабинская
средняя
общеобразовательная
школа»

ПОЛОЖЕНИЕ
«О распределении стимулирующих
выплат работникам МАОУ «Барабинская СОШ»

1. Общие положения.

1.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, Положением «Об оплате труда работников МАОУ «Барабинская СОШ».

1.2 Настоящее Положение о стимулировании работников МАОУ «Барабинская СОШ», далее по тексту организация, утверждается руководителем организации по согласованию с председателем профсоюзной организации.

1.3. В течение срока действия данного Положения имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: председателем профсоюзной организации.

1.4 Стимулирование работников осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, утвержденных на соответствующий финансовый год.

2. Условия и размеры выплат стимулирующего характера.

2.1. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Стаж работы	Выплата, %
0 – 5 лет	5 %
6 – 10 лет	10 %
11 – 15 лет	15 %

16 – 20 лет	20 %
21 и выше	25 %

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

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

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

2.3. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

2.4. Показатели и размеры выплат устанавливаются для каждой группы работников:

- административно-управленческий персонал;
- педагогический персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- технический персонал и рабочие.

2.5. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения подразделяются на стимулирующие выплаты педагогическим работникам (70% фонда стимулирующих выплат) и стимулирующие выплаты всем остальным категориям работников из числа административно – управленческого, учебно – вспомогательного персонала, специалистов, технических работников и рабочих (30% фонда стимулирующих выплат).

2.6. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Они осуществляются за фактически отработанное время и в пределах установленного фонда оплаты труда.

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

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства просвещения Российской Федерации ;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (45, 50, 55, 60 лет со дня рождения) с условием непрерывной работы в МАОУ «Барабинская СОШ» не менее 10 лет;
- 6) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

2.8. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда производятся по совместном решении экспертной комиссии по стимулированию образовательного учреждения, что обеспечивает демократический, государственно-общественный характер управления, совместно с профсоюзным комитетом и (или) другим представительным органом работников образовательного учреждения.

3.2. Заседания экспертной комиссии по стимулированию образовательного учреждения, на которых осуществляется распределение и утверждение стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, проводятся в соответствии с Уставом образовательного учреждения и Положением «О комиссии по стимулированию образовательного учреждения».

3.3. Руководитель образовательного учреждения представляет в комиссию по стимулированию образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников учреждения, которые являются основанием для осуществления стимулирующих выплат.

3.4. Периодичность осуществления стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения. Выплаты могут осуществляться единовременно, ежемесячно, ежеквартально.

3.5. Оценка деятельности работников производится комиссией, созданной на паритетной основе из состава администрации, профсоюзного комитета, педагогического, обслуживающего персонала и утверждаемой приказом руководителя образовательного учреждения.

3.1. При оценке деятельности педагогических работников, создается экспертная комиссия численностью 6 человек.

3.2. При оценке деятельности не педагогических работников создается экспертная комиссия численностью 6 человек, в состав которой входят: уполномоченный по охране труда, возглавляющий работу комиссии, председатель профсоюзного комитета, работники учреждения.

3.3. При определении результативности работы педагогических работников экспертная комиссия обязательно учитывает самооценку педагогического работника.

3.4. Форма и содержание листов самооценки работников утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

3.5. Результаты самооценки педагогического работника рассматриваются экспертной комиссией и заносятся в итоговый оценочный лист педагогического работника.

3.6. Экспертная комиссия может оспорить результаты самооценки педагогического работника по отдельным или по всем показателям.

3.7. Каждый работник образовательного учреждения должен быть ознакомлен под роспись с результатами оценки собственной профессиональной деятельности.

3.8. Если работник не согласен с результатами оценки своей профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе, он предпринимает действия, предусмотренные в разделе № 5.5 настоящего положения.

3.9. Оценка эффективности работы всех работников образовательного учреждения осуществляется экспертной комиссией в баллах в соответствии с показателями и критериями.

Критерии (показатели) эффективности работы с максимальным значением «2» оцениваются по следующему принципу:

- 0 баллов – критерий (показатель) не выражен;
- 1 балл - критерий (показатель) присутствует не явно, на уровне отдельных элементов;
- 2 балла - критерий (показатель) ярко выражен, присутствует в полной мере.

3.10. Работа экспертной комиссии завершается составлением итогового оценочного листа результативности работы работников образовательного учреждения, в который заносится итоговое количество баллов по каждому работнику.

Руководитель образовательного учреждения представляет итоговый оценочный лист Совету образовательного учреждения для рассмотрения и утверждения, после утверждения итогового оценочного листа руководитель образовательного учреждения издает приказ об утверждении размеров стимулирующих выплат (премий) работникам на соответствующий период с указанием периодичности выплат.

3.11. Оплата труда работников образовательного учреждения - членов экспертной комиссии оплачивается за счет средств специальной и (или) стимулирующей части фонда оплаты труда.

4. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующая выплата педагогическому работнику проводится пропорционально набранным баллам, согласно разработанным критериям.

4.2. Дополнительные единовременные выплаты работникам (премии) выплачиваются ежеквартально, по результатам рассмотрения вопроса о поощрении работников на заседании премиальной комиссии и утверждения ее решений Советом образовательного учреждения.

4.3. Стимулирующие выплаты производятся как ежемесячно, так и ежеквартально, единовременно.

5. Апелляция работников образовательного учреждения к экспертной комиссии и порядок внесения изменений в распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

5.1. С момента заполнения и представления оценочного листа экспертной комиссией работнику, последний в течение 5 дней вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять и рассмотреть обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результатов своей деятельности.

5.2. Обоснование для подачи заявления работником может быть:

- факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением нормативных правовых норм;
- технические ошибки, допущенные комиссией при подведении результатов самооценки педагогического работника;
- технические ошибки, допущенные комиссией при оценке портфолио и результатов инновационной (экспериментальной) деятельности, инновационной печатной или электронной продукции педагогического работника.

5.3. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.4. Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенных ошибочного оценивания.

5.5. В случае несогласия работника с обоснованным ответом экспертной комиссии по результатам дополнительной проверки результатов его профессиональной деятельности. Работник может обратиться с апелляцией в профсоюзный комитет образовательного учреждения, обосновав свою точку зрения на его заседании.

5.6. Комиссия по трудовым спорам может инициировать дополнительное расследование по результатам дополнительной проверки результатов профессиональной деятельности работника, признать доводы работника обоснованными, признать доводы работника несостоятельными.

5.7. Комиссия по трудовым спорам может внести изменения в итоговый оценочный лист результативности работников образовательного учреждения в следующих случаях:

- а) установив премирование работников по дополнительным критериям (показателям), связанным с результатами работы с добавлением дополнительных баллов;

б) признав доводы работника образовательного учреждения, подавшего апелляцию в Совет образовательного учреждения обоснованными.

5.8. Премирование работников осуществляется только при наличии средств из фонда экономии средств из стимулирующей частей фонда оплаты труда.

5.9. В случае наличия экономии средств из стимулирующей части фонда оплаты труда экспертная комиссия по премированию образовательного учреждения может установить дополнительные единовременные выплаты (премии) работникам по критериям (показателям), связанным с результатами работы. Размеры таких премий утверждается экспертной комиссией по премированию образовательного учреждения по представлению руководителя образовательного учреждения.

6. Комиссия, ее состав.

6.1. Для проведения дифференцированной оплаты труда создается комиссия в составе:

1. Горбова Наталья Леонидовна – лидер первичного профсоюзного объединения ОУ, председатель Комиссии
2. Луткова Ольга Павловна – руководитель школьного методического объединения гуманитарного цикла, секретарь Комиссии
3. Харламова Назиба Ваезовна – руководитель школьного методического объединения естественного цикла
4. Зырянова Елена Владимировна – руководитель школьного методического объединения учителей начальных классов
5. Пиканова Наталья Юрьевна – заместитель директора по воспитательной работе.
6. Шантарина Ирина Андреевна – заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

6.2. Состав комиссии назначается приказом директора школы.

6.3. Решение комиссии считается действительным, если в голосовании участвовало не менее 2/3 голосов и оно принято большинством голосов.

6.4. Работа комиссии оформляется протоколом.

Приложение 5
к Положению об оплате
труда
работников
муниципального
автономного
общеобразовательного
учреждения «Барабинская
средняя
общеобразовательная
школа»

Положение о распределении компенсационных выплат

1. Общие положения

1.1. Компенсационные выплаты используются:

- На оплату дополнительных видов работ, т.е. доплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами и другую дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, а также на установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, напряженность, интенсивность труда и т.д.
- На материальное поощрение работников (премии) за высокое качество работы.

1.2. Распределение компенсационных выплат производится в соответствии с Положением, разрабатываемым администрацией ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок установления доплат и надбавок

2.1. Доплаты и надбавки устанавливаются администрацией ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно.

2.2. Установление доплат и надбавок оформляется приказом руководителя ОУ и доводится до сведения работников.

2.3. Размеры доплат и надбавок устанавливаются в абсолютных размерах или процентах от тарифной ставки (должностного оклада), установленной ЕТС.

2.4. Доплаты устанавливаются:

2.4.1. За классное руководство: 1- 11 классы 1500,00 руб.

(наполняемость класса свыше 15 чел. + 100 руб. за человека)

2.4.2. За проверку тетрадей от степени сложности предмета

- русский язык и математика, литература, история, обществознание, география

10%

- Все предметы с 1 по 4 классы (кроме русского языка и математики)

7%

- Иностранный язык, химия, физика, биология, естествознание, природоведение, информатика

7%

- Физическая культура, технология, изо, музыка, ОБЖ, черчение, астрономия, МХК, предметы школьного компонента, другие предметы не предусмотренные настоящим положением
5%

2.4.3. За заведование кабинетом руб.	300,00	
2.4.4. За заведование ШМО руб.	1550,00	
2.4.5. За организацию работы в рамках общественно-государственного управления оклада	20%	от
2.4.6. За осуществление лаборантской деятельности руб.	1379,00	
2.4.7. Водителю автобуса за классность 25%		
2.4.8. За оказание консультативной, методической % и практической помощи молодым педагогам (наставничество)		10
2.5. Дополнительные виды работ устанавливаются от базового фонда труда		
2.5.1. Сторож: ночное дежурство 35 %		до

Данные выплаты осуществляются на основании приказов руководителя учреждения.

3. Доплаты, носящие компенсационный характер за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, входят в базовый фонд оплаты труда и служат для начисления остальных доплат: (за классы КРО, индивидуальное обучение на дому-20%; учителю химии, информатики и ИКТ-12 %- проведение учебных занятий; сельские 25 %; за работу с дез.средствами-10% и.т.д.)

Приложение 6
к Положению об оплате
труда работников
муниципального
автономного
общеобразовательного
учреждения «Барабинская
средняя
общеобразовательная
школа»

Положение об оказании материальной помощи

1. Общие положения

1.1 Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Барабинская средняя общеобразовательная школа», в дальнейшем (далее – МАОУ «Барабинская СОШ»), разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ», Положения об оплате труда работников МАОУ «Барабинская СОШ», Устава образовательного учреждения и коллективного договора.

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

1.3 Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.4. Настоящее положение утверждается директором по согласованию с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

1.6. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.7. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.8. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

• Условия и порядок оказания материальной помощи

2.1. Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);

- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
- заболевание сотрудника (на длительное лечение: операция, послеоперационная реабилитация, тяжелое заболевание);
- сотрудникам школы в связи юбилеем;
- стихийные бедствия;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

2.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может достигать до 1 (одного) оклада.

2.3. Выплата материальной помощи работнику МАОУ «Барабинская СОШ» производится на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи, с росписью бухгалтера учреждения о наличии финансовых средств на данные цели.

2.4. В зависимости от указанных обстоятельств, к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка, другие документы, подтверждающие необходимость выплаты материальной помощи.

2.5. Материальная помощь не оказывается:

- работникам, уволенным из школы, и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в школу в этом же году;
- в случае совершения нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания или увольнения (ст. 81, 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Работникам, увольняемым по основаниям, указанным в ст. 78,79,80 Трудового кодекса Российской Федерации, оказание материальной помощи в год увольнения осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала рабочего года до даты увольнения. В случае если указанным работникам материальная помощь уже была оказана, данная материальная помощь удержанию не подлежит.

2.7. Размеры материальной помощи, установленные настоящим положением, могут в дальнейшем увеличиться исходя из наличия финансовых средств, предусматриваемых федеральным или муниципальным бюджетом на обеспечение деятельности образовательного учреждения.

• **Заключительные положения**

3.1. По инициативе профсоюзного комитета, работников образовательного учреждения и директора МАОУ «Барабинская СОШ» в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

3.2. Все дополнения и изменения настоящего Положения принимаются решением общего собрания трудового коллектива МАОУ «Барабинская СОШ» и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция теряет силу.