

Принято с учетом мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 24
Председатель профсоюзного комитета
_____ Тебенькова О.В.
«27» августа 2018 года

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ №24

Лаврова .А.
приказ от «27 » августа 2018 года
№ 430

**Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы №24**

Нижний Тагил
2018

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил, утвержденным постановлением Администрации города Нижний Тагил от 19.04.2017 №922-ПА (в ред. от 25.08.2017 № 2068-ПА), и применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №24 (далее - Положение).

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

учреждение—Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 24 (МБОУ СОШ № 24);

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

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

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

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

3. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

5. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения по

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

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

Глава 2. Условия определения оплаты труда

7. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

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

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

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

10. Изменение оплаты труда производится при:

1) присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предоставлении диплома доктора наук).

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

12. Директор учреждения при установлении заработной платы работникам:

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

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

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

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

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

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

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждения

16. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

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

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

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

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

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

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью (Приложения №№ 1- 4) и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

20. Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

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

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

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

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

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

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

26. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими

должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

27. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

28. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в Приложениях № 1, № 2 к Положению.

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

30. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в Приложении № 3 к Положению.

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

Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в Приложении № 4 к Положению.

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

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

Глава 4. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей

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

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

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

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

36. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности директору учреждения, его заместителям устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из

средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в порядке, предусмотренном пунктами 45 и 46 Положения.

37. Размер должностного оклада директора определяется трудовым договором, составленным на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям учреждений, утвержденной управлением образования.

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

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

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

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

39. Должностной оклад директору учреждения устанавливается с учётом его повышения по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных локальным актом управления образования

40. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются директором учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора, установленного в соответствии с пунктом 37 Положения.

41. Директору учреждения, его заместителям при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», устанавливаются стимулирующие выплаты:

для директора – в размерах, установленных управлением образования;

для заместителей директора - в размерах, установленных Приложением №7 к Положению.

42. Стимулирование директора учреждения осуществляется с учетом результатов

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

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

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

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

45. Директору учреждения приказом управления образования устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере до 5% от месячного общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения, но не более 20000 рублей в месяц.

46. Решение о стимулирующих выплатах заместителям директора учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением, принимается директором учреждения в соответствии с локальным актом учреждения, определяющим порядок и условия их осуществления.

Глава 5. Компенсационные выплаты

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

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

49. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

51. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, и производятся работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда (до 1 января 2014 года - аттестации рабочих мест).

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

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

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

52. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», в размере 15 процентов.

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

54. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) устанавливаются в порядке, предусмотренном Приложением №6 к Положению.

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

56. Размеры доплат и срок исполнения дополнительных работ, предусмотренных пунктами 53-55 Положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

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

61. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

62. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

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

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

средствами.

64. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников Учреждения устанавливаются Приложением № 7 к Положению и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном Приложением № 7 к Положению, трудовым договором.

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

Данные выплаты устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном Приложением № 7 к Положению, трудовым договором.

67. Выплаты за стаж непрерывной работы по специальности устанавливаются в порядке, предусмотренном в Приложении № 7 к Положению.

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

68. К выплатам по итогам работы (премии) относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения, в порядке, предусмотренном в Приложении № 7 к Положению.

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

70. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения в порядке, установленном в Приложении 7 к Положению.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются для работников учреждения – в Приложении №9 к Положению;
для директора учреждения - локальным актом управления образования.

Материальная помощь выплачивается на основании личного письменного заявления работника.

Приложение № 1к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы № 24

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
2 квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог	8600
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	8600
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог	8800

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

Приложение № 2к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы № 24

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	8320

Приложение № 3 к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы № 24

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

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь	7280

Приложение № 4 к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы № 24

**Профессиональная квалификационная группа
общепрофессиональных профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	<i>Гардеробщик, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, уборщик территории</i>	7519,20
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	<i>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>	7696

Приложение № 5 к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы № 24

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 6 к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы № 24

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

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

2. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) за:

классное руководство – 110 рублей за каждого учащегося;

проверку письменных работ по русскому языку – 35 рублей за 1 час аудиторной нагрузки по предмету, математике, иностранному языку - 25 рублей за 1 час аудиторной нагрузки по предмету

заведование кабинетами -300 рублей;

заведование учебными мастерскими (технического и обслуживающего труда) - 600 рублей;

заведование учебным кабинетом с лабораториями химии, физики, биологии - 600 рублей;

заведование учебно-опытными участками –300 рублей;

заведование музеем –500 рублей;

руководство методическим объединением – от 500 рублей до 2000 рублей;

руководство творческими рабочими и экспертными группами – от 500 рублей;

выполнение функций координатора, куратора проекта – от 500 до 5000 рублей;

выполнение функции секретаря педагогического совета – от 300 рублей;

выполнение функции лаборанта от 300 до 1000 рублей;

организацию трудового обучения, профессиональной ориентации – от 500 до 1000 рублей;

проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – от 500 до 1000 рублей;

организационно-технологические и информационные функции при подготовке и проведении ЕГЭ и ГИА (РИС) – от 1000 до 2000 рублей;

сопровождение инновационной деятельности учреждения – от 1000 рублей;

проведение неаудиторной работы (консультации, дополнительные занятия с учащимися, занятия внеурочной деятельности) – от 200 рублей;

за курирование и координирование работы ШСП – от 1000 до 2000 рублей

выполнение дополнительных работ, не включенных в должностные инструкции, а также по другим основаниям, в т.ч.:

организацию работы по гражданской обороне – от 500 до 1000 рублей;

обслуживание компьютерной и другой техники – от 500 до 3000 рублей;

выполнение функции администратора Сетевого города образования - от 500 до 5000 рублей;

выполнение функций по регистрации заявлений и обеспечение функционирования портала Е-услуги – 500 рублей

выполнение работ по организации питания учащихся и контролю за оказанием услуги питания – от 1000 – 2000 рублей;

выполнение функции председателя комиссии по социальному страхованию – 500 рублей

выполнение функции диспетчера по расписанию занятий – от 1000 - 5000 рублей;

выполнение работы с библиотечным фондом учебников – от 500 -2000 рублей;

выполнение работы по регистрации договоров (закупка товаров, работ, услуг для нужд учреждения) и контролю за их исполнением – от 2000 – 4000 рублей;

выполнение работы по размещению информации (ПФХД, финансовых отчетов, формирование МЗ и отчетов по выполнению МЗ и т.д.) на официальных сайтах в сети Интернет - до 2000 рублей;

выполнение работы по подготовке и размещению документации на проведение конкурентных процедур (котировок, аукционов и др.) для закупки товаров, работ, услуг для нужд учреждения, плана графика закупок - от 2000рублей – 5000 рублей;

сопровождение процедуры аттестации педагогических работников – 500-1000 рублей;

ведение табеля учета рабочего времени – 500 -1000 рублей;

выполнение работы по организации (сопровождению) проведения медосмотров, профосмотров, вакцинации работников, контроль за санитарными книжками – от 1000 – 2000 рублей;

выполнение работ по обеспечению пожарной безопасности в учреждении – от 500 до 3000 рублей;

выполнение работы по кадровому делопроизводству – 2000-4000 рублей;

выполнение работ, связанных с охраной труда и ТБ работников учреждения– от 1500 до 3000 рублей;

выполнение иных дополнительных работ, не включенных в должностные инструкции, – от 1000 – 5000 рублей.

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

1) 15 процентов – педагогическим работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы (образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования), адаптированные дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы) в учреждении.

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

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

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплат, определяется директором учреждения в зависимости от количества учащихся, степени и продолжительности общения работников с указанными учащимися-

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

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

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

Приложение № 7
к Положению
об оплате труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №24

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

1. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим порядком, устанавливаются с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, в целях материального стимулирования труда работников учреждения (кроме директора), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников в следующих случаях и размерах:

1) за подготовку участников (победителей (призеров)) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня - до 5000 рублей (в зависимости от количества подготавливаемых учащихся и уровня мероприятия (федеральный, региональный, муниципальный или учреждения));

2) за реализацию авторских программ – до 2000 рублей (в зависимости от количества программ и их сложности, значимости);

3) за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период - до 1000 рублей (в зависимости от результатов участия молодого специалиста в конкурсах различного уровня, в конкурсах профессионального мастерства и результативности участия учащихся, с учетом представления опыта работы молодого специалиста педагогическому сообществу, при отсутствии жалоб родителей (законных представителей) учащихся в отношении молодого специалиста);

- 4) с учетом результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения (право определять значимость, эффективность работ предоставляется директору учреждения) - до 10000 рублей;
- 5) за разработку и реализацию проектов (мероприятий)- до 4000 рублей (в зависимости от количества проектов (мероприятий) и их значимости);
- 6) за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения (право определять значимость, эффективность работ предоставляется директору учреждения) - до 10000 рублей;
- 7) с учетом показателей наполняемости классов:
- за сложность работы в выпускных и предвыпускных классах – до 3000 рублей,
 - за работу в классах с высокой наполняемостью – до 1000 рублей;
 - за специфику работы в классах с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в т.ч. с детьми-инвалидами) - до 2500 рублей;
 - за реализацию ИПР детей/семей состоящих на учете ТКДН, ПДН- до 2500 рублей;
- 8) с учетом количественных результатов подготовки учащихся к ОГЭ, ЕГЭ (высокобальники, дети группы «риска») – до 3000 рублей.

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

- 1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 20 процентов должностного оклада;
- 2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 50 процентов должностного оклада.

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

Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности, или преподаваемых предметов предоставляются директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- от 1 года до 4 лет – 5 процентов;
- от 4 до 10 лет – 8 процентов;
- от 10 до 20 лет – 11 процентов;
- свыше 20 лет – 14 процентов.

Исчисление стажа непрерывной работы по специальности осуществляется в порядке, предусмотренном в Приложении № 9 к Положению.

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

1) при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации – 5000 рублей;

2) при награждении государственными наградами и ведомственными и отраслевыми наградами регионального и муниципального уровней – 3000 рублей;

3) в связи с празднованием профессиональных праздников с учетом специфики осуществляемой учреждением деятельности – 1000 рублей;

4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – 3000 рублей;

5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – 3000 рублей;

6) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 3000 рублей.

6. В целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения применяется поощрение по итогам работы (премии).

Премии определяются в абсолютном размере (в рублях) по показателям (критериям) оценки эффективности труда работников учреждения, указанных в пункте 6.5. настоящего порядка.

Размер премии устанавливается ежемесячно (ежеквартально) в зависимости от выделенных средств на премирование работников.

6.2. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер премий устанавливается исходя пропорционально отработанному времени.

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

6.4. Премирование работников учреждения осуществляется приказом директора учреждения на основании решения комиссии по премированию работников учреждения, действующей в соответствии с разделом 3 настоящего порядка.

6.5. Показатели (критерии) эффективности труда работников учреждения.

п/п	<i>Показатели (критерии) эффективности труда работников учреждения</i>	<i>Размер премии, рублей</i>
Педагогические работники		

1.	Ведение экспериментальной работы, внедрение передового методического и педагогического опыта	От 500 до 3000
2.	Участие в профессиональных конкурсах: очное участие Заочное участие	От 1000 до 3000 От 300 до 500
3.	Своевременное и качественное планирование учебно-воспитательного процесса	От 300 до 500
4.	. Организация проектной деятельности обучающихся <i>По результатам защиты проекта - за один проект</i>	300
5.	Реализация программ внеурочной деятельности, качество реализации. <i>За занятие Условие выплаты- наличие плана\программы, своевременное заполнение журнала</i>	От 100 до 250
6.	Интенсивность работы по подготовке обучающихся к ГИА - при посещении консультации – <i>(от количества учеников в классе, за консультацию)</i>	От 100 до 250
Заместители директора		
7.	экспериментальная и инновационная деятельность школы	От 500 до 3000
8.	Выполнение плана внутришкольного контроля:	От 500 до 1000
9.	Выполнение обязанностей организатора и куратора ВСОШ, НПК С предоставлением аналитической справки, награждением участников и победителей	От 500 до 1000
10.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы (семинары, конференции, дни открытых дверей, тематические родительские собрания, выпуск и распространение буклетов о школе)	От 500 до 5000
11.	Создание условий для профессионального роста педагогов и обмена опытом	От 300 до 5000
Служащие (секретарь)		
12.	Обеспечение быстрой передачи и сбора информации	От 300 до 5000
13.	Качественная работа с документами (прием, отправка, первичная обработка, регистрация, контроль, информационно-справочная работа)	От 300 до 5000
Работники рабочих профессий		
14.	Содержание участка в соответствии с требованиями Сан Пин, охраны труда	От 100 до 3000
15.	Уборка помещений после ремонтных работ	От 100 до 3000
16.	Оперативность устранения заявок по устранению технических неполадок	От 100 до 3000
17.	Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	От 100 до 5000
18.	Инициативная работа по благоустройству школьной территории и озеленению школы	От 100 до 5000
19.	Качественная работа по подготовке кабинетов и помещений школы к новому учебному году	От 100 до 15000

6.6. Формирование и компетенция комиссии по премированию работников учреждения (далее – комиссия).

1). Комиссия состоит из 5 членов:

- 1 человек из состава администрации Школы;
- 1 человек - председатель профкома или лицо с делегированными полномочиями;
- 1 человек – представитель Школьных методических объединений педагогов;

2). Состав комиссии и сроки ее деятельности утверждаются приказом директора Школы.

3). Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Общего собрания трудового коллектива школы, которая утверждается приказом директора школы.

- 4). Комиссия в соответствии с приказом директора школы, Положением об оплате труда и стимулировании работников школы рассматривает и оценивает предоставляемые работниками школы рейтинговые листы, приложения к ним.
- 5). Рассмотрев и оценив рейтинговые листы работников школы, Комиссия определяет денежную сумму по каждому показателю и определяет итоговую сумму.
- 6). Выписка из протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и иных работников школы и согласованные рейтинговые листы работников школы передаются директору школы на рассмотрение и согласование.
- 7). Директор школы рассматривает рейтинговые листы и выписку из заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и иных работников школы и выносит свое решение. Издает соответствующий приказ по школе и передает его в Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия» для начисления премии.
- 8). Работники школы знакомятся с приказом под роспись.
- 9). Заседания Комиссии проводятся ежемесячно в период с 12 до 20 числа каждого месяца.
- 10). Протокол заседания и принятые решения подписываются Председателем и секретарем Комиссии.
- 11). Члены Комиссии имеют право:
 - 1) Участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выразить в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;
 - 2) Инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии;
 - 3) Член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя их принципов добросовестности и здравомыслия.
- 12). В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава Комиссия принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.
- 13). О решениях принятых Комиссией, работники школы имеют право на защиту персональных данных в части, их касающейся.
- 14). В случае не согласия работника с итоговой суммой, работник школы имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных Положением о распределении стимулирующих выплат, а также технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.
- 15). Комиссия обязана принять и в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.
- 16) В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм установленных Положением о распределении стимулирующих выплат или технической ошибки, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника школы, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает экстренные меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
- 17). В случае несогласия с повторным решением Комиссии школы, работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам в порядке, предусмотренном частью 5 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 18) Работники школы имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.
- 19) Директор учреждения создает необходимые условия для работы комиссии.
- 20) Директор учреждения не вправе принуждать членов комиссии к принятию определенных решений.

Приложение № 8к Положению
об оплате труда работников МБОУ СОШ
№24

**Порядок
исчисления стажа непрерывной работы работников учреждения**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности, в т.ч. в сфере образования, работникам учреждения (далее – стаж).

2. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

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

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

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

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

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

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

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры;

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

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

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

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости;

принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 9к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы № 24

Порядок

выплаты материальной помощи работникам учреждения

1. Настоящий порядок определяет условия и порядок назначения и выплаты материальной помощи.
2. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.
3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения в целях обеспечения социальной защищенности по письменному заявлению может выплачиваться материальная помощь не более 2 окладов (должностных окладов) в год в следующих случаях и размерах:
 - 1) в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) на основании документа, удостоверяющего личность, – 1000 рублей;
 - 2) в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестер, иных в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство, – 3000 рублей;
 - 3) в связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении, с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака – 2000 рублей;
 - 4) для оздоровления работников, в том числе связанного с необходимостью лечения, восстановления после длительной болезни, на основании подтверждающих документов – 3000 рублей;
 - 5) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов - 3000 рублей;
 - 6) в связи с иной трудной жизненной ситуацией на основании подтверждающих документов - 2000 рублей;
 - 7) имеющим статус молодого специалиста – 2000 рублей.
4. При рождении ребенка (детей) и по случаю вступления в брак материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в учреждении.
5. В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов семьи работника или иному лицу по его письменному заявлению при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих личность заявителя.
6. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора учреждения при наличии оснований и в размерах, предусмотренных пунктом 3 настоящего порядка.
7. Материальная помощь может быть оказана при отсутствии у работника учреждения дисциплинарных взысканий.
8. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.
9. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.
10. Материальная помощь не учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и другое).