Комитет образования и науки администрации г. Новокузнецка
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 81
имени Евгения Ивановича Стародуб»
(МАОУ «СОШ № 81»)

654031, Российская Федерация, Кемеровская область, г. Новокузнецк, ул. Горьковская, 17
8(3843)921-811, https://school81.kuz-edu.ru, e-mail: school81.nvkuz@yandex.ru

Согласовано:
Председатель общего собрания
МАОУ «СОШ № 81»
_____И.С. Сидоренко

Утверждаю:
Директор МАОУ «СОШ № 81»
_____И.А. Шибаев
Приказ № 351 от 30.12.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 81
имени Евгения Ивановича Стародуб»
(МАОУ «СОШ № 81»)

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 81 имени Евгения Иванович Стародуб» (далее - положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников МАОУ «СОШ № 81» (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений (далее - работники) устанавливается с учетом:
1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
3) государственных гарантий по оплате труда;
4) перечня видов выплат компенсационного характера;
5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
6) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса»;
7) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области - Кузбасса, созданных в форме учреждений»;
8) постановления администрации города Новокузнецка от 16.08.2018 № 143 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Новокузнецкого городского округа в сфере образований» (с изменениями и дополнениями);
9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
10) согласования с Общим собранием учреждения.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем бюджетных средств в бюджете Новокузнецкого городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

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

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда учреждения.

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

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

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее положение.

II. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и (или) объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Новокузнецкого городского округа, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает распределение базового фонда оплаты труда между категориями работников, установленное муниципальными правовыми актами администрации города Новокузнецка.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждений в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей

стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения и (или) положения о стимулировании, согласованных с Общим собранием Учреждения.

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и составляют:

- базовая часть – 76,04 %;
- стимулирующая часть – 22,36 %.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет 1,6% от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется и устанавливается учредителем учреждения ежегодно, в срок до 20 января, в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля фонда оплаты труда учреждения.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения.

2.2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику работы учреждения (структурного подразделения учреждения), наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области - Кузбасса.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП = (Ор) + ((Ор) х (К2 + К3)) + ((Ор) х (К4)) + КВ + СВ, где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

Ор = (О х К1), где:

О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями №№ 5 - 8 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается работодателем по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику работодателем в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 5 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 7 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 8 к настоящему Положению).

Допускается установление окладов библиотечных и иных работников, не предусмотренных вышеуказанными приложениями, применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы с включением их в положение об оплате труда учреждения.

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (К2) (приложение №3 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих ПКГ:

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых профессий в сфере образования;
- общеотраслевых профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует оклад (должностной оклад), ставку, который (которая) учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы учреждения. Затем оклад (должностной оклад), ставка суммируется с каждым увеличением,

тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, ведомственного знака отличия (далее - почетное звание), учрежденного Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, указанные в приложении № 4 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы руководителей, работников следующих квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - производится увеличение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени, почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени, почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени, почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении №4 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.7. Положением об оплате труда работников учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.
Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.
Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, полугодие, год).
Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.
Учреждение самостоятельно устанавливает категорию работников, период и размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, которые отражаются в положении об оплате труда учреждения.
Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.
В случае выполнения работником до лжностных обязанностей менее чем на 1 ставку размер персонального повышающего коэффициента устанавливается пропорционально установленной нагрузке.

Должность	**Критерии установления персонального повышающего коэффициента**	**Размер ППК**
Учитель	Важность выполняемой работы: • необходимость проведение дополнительного тестирования, на различных образовательных платформах при подготовке обучающихся к государственной итоговой аттестации; • осуществление аналитической работы	0,25
Учитель	Важность выполняемой работы: • необходимость выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности; • осуществление аналитической работы	0,5
Учитель	Важность выполняемой работы: • необходимость выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности; • необходимость проведение дополнительного тестирования, на различных образовательных платформах при подготовке обучающихся к государственной итоговой аттестации; • систематизация результатов тестирования, в рамках проблемно-ориентированного анализа; • осуществление аналитической работы	1,0
Юрисконсульт	Уровень профессиональной подготовки, важность выполняемой работы: • представление в судебных процессах юридических аспектов в качестве третьего лица, освещение юридических аспектов при работе разного рода проверок; • консультирование сотрудников по юридическим вопросам	1,5

Специалист по закупкам	Уровень профессиональной подготовки, важность выполняемой работы: • проведение конкурентных переговоров при проведении закупок высокотехнологичных товаров, работ или услуг; • консультирование сотрудников по юридическим вопросам	1,9
Инженер-программист, инженер-программист I, II категории, инженер-программист, программист	Важность выполняемой работы: • осуществление защиты от сетевых и вирусных атак, путем установки и настройки антивирусного программного обеспечения на рабочих и серверных станциях (местах) и файрвола на серверах централизованной бухгалтерии; • осуществление постоянного мониторинга сети на предмет вирусных атак и угроз; • модификация программного обеспечения; • обеспечение бесперебойной работы всех звеньев информационной системы учреждения.	1,5

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ тп = (((Ор) + (Ор) х (К2 + К3)) х Нагр.) / Нч + ((Ор) х (К4)), где:

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Нч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится работодателем в случаях:

- изменения группы по оплате труда учреждения (для руководителя учреждения) - с момента изменения;

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

ФОТ почас. = (ДО / Нч мес.i) х Нфакт. мес.i, где:

ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю, руб.;

Нч мес.i - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.i - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

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

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

2.5.4. Руководители учреждений в пределах имеющихся у учреждения средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате учреждения (например, работники промышленных предприятий, образовательных организаций высшего образования и т.д.). Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты, установленные приложением № 9 к настоящему Положению.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом 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», приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации №225, Министерства обороны Российской Федерации №194, Министерства внутренних дел Российской Федерации №363, Министерства юстиции Российской Федерации №126, Министерства образования Российской Федерации №2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации №777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации №292 от 30.05.2003 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда» и письмом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2003 №14-55-784ин/15 «О примерных нормах времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования».

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленных в пунктах 2.6.1 - 2.6.2 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.6. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за

ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана:

- с выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- со временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- с дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководством предметными методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах), реализующих адаптированные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;
- окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.8.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.1989 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;
- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) и вечернее время (с 18-00 до 22-00 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;
- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. С учетом условий труда и выполнения дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых профессий устанавливаются дополнительные выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении №1 к настоящему Положению.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения по согласованию с Общим собранием учреждения.

4.5. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения и согласовываются с Общим собранием учреждения (положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению).

4.6. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным нормативным правовым актом учредителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения ниже должностного оклада руководителя учреждения (без учета его персонального повышающего коэффициента) в зависимости от стажа работы в данной должности в системе образования и составляют:

- 0-3 лет - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя;
- 3-5 лет - на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя;
- 5 и более лет – на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.3. К должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени (квартал, полугодие, год).

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя учреждения учредителем, для заместителей руководителя - руководителем учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя учреждения определяются учредителем.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя учреждения устанавливает руководитель учреждения в отношении каждого работника по согласованию с Общим собранием учреждения.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей, включаются в трудовой договор.

В случае выполнения работником должностных обязанностей менее чем на 1 ставку размер персонального повышающего коэффициента устанавливается пропорционально установленной нагрузке.

Должность	**Критерии установления персонального повышающего коэффициента**	**Размер ППК**
заместитель директора по учебно-воспитательной работе (информатизация)	**Важность выполняемой работы:** • необходимость выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности; • проведение учебы с педагогами и сотрудниками школы по проведению ВКС совещаний; • осуществление аналитической работы; • оперативность при выполнении должностных обязанностей и поставленных задач; • выполнение поручений, заданий, требующих работы с большими объемами информации, осуществление	1,0

	сбора, анализа, обобщения информации, осуществление взаимодействия с другими учреждениями; • консультирование пользователей учреждения, оказание помощи в решении проблем	
заместитель директора по учебно-воспитательной работе (научная работа)	**Важность выполняемой работы:** • необходимость выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности; • осуществление аналитической работы; • сбор, обобщение отчетности для формирования и сдачи сводной отчетности; • выполнение поручений, заданий, требующих работы с большими объемами информации, осуществление сбора, анализа, обобщения информации, осуществление взаимодействия с другими отделами учреждения, организациями, учреждениями. • консультирование сотрудников школы по оформлению аттестационной документации; • консультирование сотрудников школы по оформлению документации грантовых конкурсов.	0,75
заместитель директора по воспитательной работе	**Важность выполняемой работы:** • необходимость выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности; • оперативность при выполнении должностных обязанностей и поставленных задач; • осуществление аналитической работы; • развитие и координация деятельности детских объединений; • обеспечение взаимодействия органов детского самоуправления образовательной организации и детских общественных организаций; • организация каникулярного отдыха школьников; • организация наглядного оформления образовательного учреждения по тематике проводимой им работы.	0,5

5.4. Руководителям учреждений, их заместителям выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3, 4 настоящего Положения.
Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений утверждаются учредителем учреждения.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.6. Учредитель вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений в соответствии с утвержденными ими положениями.
При этом руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению учредителя - главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.
Условия оплаты труда руководителей учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем

государственного (муниципального) учреждения».

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.7. Учредитель учреждения, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 5.

5.8. В целях обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с Новокузнецкой городской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя - с Общим собранием учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

VI. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данного учреждения, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

6.2. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.

6.3. Учреждения принимают положения об оплате труда работников, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с Общим собранием учреждения.

6.4. Учредитель учреждения разрабатывает и принимает положение о распределении централизованного фонда учреждений и иные нормативные акты во исполнение настоящего Положения.

6.5. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, настоящему Положению, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников учреждения.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Перечень
дополнительных компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
2	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными	Устанавливается выплата в размере 3000 рублей за выполнение функций классного руководителя, не зависящая от количества обучающихся в классе (классе-комплекте). Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом.

	участками, руководство предметными методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы	Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения (в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником)

Компенсационные выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников и особые условия труда

1.	**За осуществление руководства:**
1.1.	➢ методическим советом – 3000 руб.; ➢ предметным методическим объединением: • учителей начальных классов - 5000 руб.; • учителей технического цикла – 5000 руб.; • учителей гуманитарного цикла – 5000 руб.; ➢ методическим объединением классных руководителей – 5000 руб.; ➢ городским предметным методическим объединением – 2000 руб. ➢ районным предметным методическим объединением – 1000 руб.
1.2.	за классное руководство - 3000 рублей
2.	**За заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями:**
2.1.	Кабинеты (без лаборантских): начальные классы, музыка, русский язык и литературы, история и обществознание, иностранный язык, математика, швейная мастерская, кулинария, ИЗО, медиатека, географии, инженерный класс, хореография, игровая комната, издательский центр – 1000 руб.
2.2.	Кабинеты (с лаборантскими): физика, химия, информатика, биология, ОБЖ – 1500 руб.
2.3.	Столярная мастерская, слесарная мастерская, малый спортивный зал, библиотека – 1500 руб.
2.4.	Большой спортивный зал – 2000 рублей
	Предполагается разделение доплаты за заведование учебными помещениями на двух ответственных в долях.
3.	**За проверку тетрадей в процентах от нагрузки учителям:**
3.1.	по русскому языку (5-11 кл.), литературе (9-11кл.), алгебре и геометрии (9-11 кл.), родному языку и родной литературе (5-11 кл.) – 20 %;
3.2.	по математике (5-6кл.), алгебре и геометрии (5-8 кл) – 15%;
3.3.	по начальной школе, литературе (5-8 кл.), физике (7-11 кл.), химии (8-11 кл.), иностранному языку (2-11 кл.) – 10%
3.4.	по биологии (5-11 кл), истории (5-11 кл.), обществознанию (6-11 кл), экономике (10-11 кл.), праву (10-11 кл.), географии (5-11 кл.), информатике (2-11 кл.), ОБЖ (8-11 кл.) – 8%
3.5.	по ИЗО (5-8 кл.), технологии (5-8 кл.), астрономии (10-11 кл.) – 5%
3.6.	по физической культуре (2-11 кл.), ОДНКНР (5 кл.), музыке (2-8 кл.) – 3%

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

I. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.
Основанием для стимулирования работников учреждения являются качественное исполнение должностных обязанностей, а также строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет ее на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам (педагогический персонал 75%, прочий персонал 25%):
- премиальные выплаты по итогам работы – 60%;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 37%;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда учреждения и (или) при наличии экономии).

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.4. Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с Общим собранием учреждения.

II. Стимулирующие выплаты

2.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя Общего собрания.
Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и педагогических работников, а также по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.
Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц, четверть, квартал, полугодие, год.
Перечень показателей стимулирования работников учреждения разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя Общего собрания.
Перечень показателей стимулирования отражается в настоящем положении.

III. Премиальные выплаты по итогам работы

3.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя Общего собрания.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются педагогическим работникам на основании результатов их деятельности за четверть, прочим работникам за квартал.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности учреждения.

3.2. Педагогический работник, предыдущим местом работы которого было общеобразовательное учреждение, пользуется правом на премиальные выплаты по листам эффективности с момента приема на работу в данное учреждение при условии подтверждения результатов, полученных им при работе по предыдущему месту.

3.3. Педагогические работники, длительное время находящиеся на лечении и вновь принятые сотрудники, пользуются правом заполнения листа эффективности за четверть.

3.4. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии по итогам работы за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично на основании решения комиссии о премировании, в соответствии с приказом руководителя учреждения.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

3.5. Учреждение по согласованию с Общим собранием устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в данном положении.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

3.6. Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должны быть одинаковыми.

3.7. Максимальное количество баллов по категориям работников:

- по педагогическому персоналу (учителя, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь) – 100 баллов;
- по административно-управленческому персоналу (заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, безопасности жизнедеятельности, административно-хозяйственной работе) – 80 баллов;
- по учебно-вспомогательному персоналу (секретарь-машинистка, специалист по кадрам, специалист по закупкам, специалист по технике безопасности, юрисконсульт, инженер программист) – 50 баллов;
- по обслуживающему персоналу (сторожа) – 30 баллов.

3.8. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли

стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. Порядок перерасчета предусматривается в данном положении.

3.9. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в данном положении. Расчетным периодом по итогам работы для сотрудников является предыдущая четверть. Вновь принятым сотрудникам стимулирующие выплаты начисляются по результатам работы за четверть.

3.10. Оценивание показателей стимулирующих индикаторов производится:

- **для педагогического персонала (учителя, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь) в два этапа:**
  - в первую очередь курирующим данное направление деятельности руководителем методического объединения и заместителем директора (учебно-воспитательный процесс – заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательный процесс – заместитель директора по воспитательной работе);
  - после этого оценивает комиссия.
- **для административно-управленческого персонала (заместители директора), учебно-вспомогательного персонала (специалист по кадрам) - в два этапа:**
  - в первую очередь – самим работником;
  - после этого оценивает директор.
- **для обслуживающего персонала (сторожа), учебно-вспомогательного персонала (инженер-программист) - в два этапа:**
  - в первую очередь – заместителем директора, курирующего направление;
  - после этого оценивает директор.

3.11. Руководители методического объединения и заместители директора, курирующие данное направление обеспечивают предоставление в премиальную комиссию в установленные сроки (до 10 числа месяца новой учебной четверти) листов эффективности по видам премиальных выплат, по итогам работы с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

3.12. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по педагогическим работникам учреждения. Решение комиссии согласовывается с председателем Общего собрания.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с председателем Общего собрания.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

3.13. В случае наличия расхождений в оценке одного и того же индикатора, комиссией принимаются меры по устранению расхождения (уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

3.14. В случае расхождения мнений членов комиссии решение принимается большинством голосов, путем открытого голосования.

3.15. После этого в лист эффективности вносятся исправления с указанием даты заседания комиссии.

3.16. Протокол заседания премиальной комиссии подписывают все члены премиальной комиссии в соответствии с приказом.

3.17. Лист эффективности учителя подписывает руководитель школьного методического объединения, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, председатель Общего собрания, председатель премиальной комиссии.

3.18. В случае отсутствия работника (больничный лист и др.) премии за период, в котором работник отсутствовал на рабочем месте, начисляются пропорционально отработанному времени.

3.19. Выплаты по итогам работы за летний период (июнь-август) производятся:

- педагогическому персоналу - единоразово в августе месяце;
- административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу – ежемесячно, пропорционально отработанному времени.

3.20. При увольнении работника начисление стимулирующих выплат по итогам работы осуществляется по следующей схеме:

- кол-во баллов делится на количество рабочих дней месяца (месяц увольнения) и умножается на количество отработанных дней (месяца увольнения);

3.21. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

3.22. Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя Общего собрания и отражается в данном положении.

IV. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы);
- специальная выплата педагогическим работникам учреждения, являющимся молодыми специалистами.

4.1.1. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждений, являющимся молодыми специалистами, в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ "Об образовании".

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, за фактически отработанное время.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, учебном отпуске, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

4.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов учреждения, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента)

выплачивается ежемесячно по основному месту работы, за фактически отработанное время и фактическое нахождение молодого специалиста в учреждении.

Наставником может быть только педагогический работник, имеющий квалификационную категорию "педагог-наставник" или "педагог-методист" и выполняющий соответствующую работу

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с председателем Общего собрания (за объем выполненных работ).

4.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, органами местного самоуправления, учредителем, администрацией учреждения.

4.4. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливается учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

4.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя Общего собрания и отражаются в данном положении.

4.6. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в данном положении об оплате труда и (или) положении о стимулировании работников, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

4.7. Неиспользованные средства стимулирующих выплат текущего месяца за интенсивность и высокие результаты работы направляются на увеличение стимулирующих выплат по итогам работы в текущем месяце.

Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

п\п	Наименование вида деятельности	Размер выплат (руб.)	Категория
	Реализация отдельных видов деятельности учреждения		
1.	**Курьерская работа: с городской больничной кассой, пенсионным фондом, корреспонденцией, бухгалтерией и т.д.**	3000	специалист по кадрам
2.	**Работа с интерактивным порталом Министерства труда и занятости населения.**	3000	специалист по кадрам
3.	**Организация учебно-воспитательного процесса**		заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе
	➢ составление расписания	5000	
	➢ корректировка расписания	2000	
4.	**Сопровождение учащихся на ЕГЭ, ОГЭ, экскурсии, походы и др.:**		заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, учителя, педагог-библиотекарь
	➢ по району	200	
	➢ по городу	300	
	➢ за пределы города	1000	
	➢ за пределы региона	2000	
5.	**Техническое сопровождение**		заместители директора
	➢ сайта МАОУ «СОШ № 81»:	2000	
	➢ Э.Ш. 2.0 (электронный журнал)	2000	
6.	**Качественная подготовка учащихся к школьной научно-практической конференции:**		учителя, педагог-библиотекарь
	➢ призовое место	300	
	➢ победитель	500	
7.	**Организация работы по Юнармии, РДДМ, службы примирения, конфликтной комиссии, школьного научного общества**	1000	заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, безопасности-жизнедеятельности,

			педагог-библиотекарь
8.	**Организация работы дружины юных пожарных**	1000	Заместители директора по воспитательной работе, безопасности жизнедеятельности
9.	**За ведение профориентационной работы в школе, выступления на педагогическом совете, семинарах, конференциях и пр. школьного уровня**	500	заместители директора, учителя, педагог-библиотекарь
10.	**За ведение документации: протоколов педагогических советов, совещаний при директоре, общешкольных родительских собраний, семинаров, за работу с аттестатами выпускников**	1000	заместители директора, педагог-библиотекарь
11.	**Председателю школьного психолого-педагогического консилиума**	1000	заместители директора
12.	**Составление срочных статистических отчетов, аналитики, информационных материалов**	500	заместители директора, учителя, специалист по кадрам
13.	**За подготовку учащихся к очному участию в конкурсах, фестивалях, выставках, марафонах, акциях:**		учителя
	районный уровень: ➢ призовое место ➢ победитель	 300 500	
	муниципальный уровень: ➢ призовое место ➢ победитель	 500 700	
	региональный уровень: ➢ призовое место ➢ победитель	 700 900	
	российский уровень: ➢ призовое место ➢ победитель	 900 1100	
	международный уровень ➢ призовое место ➢ победитель	 1100 1300	
14.	**За результативность участия в школьных мероприятиях:**		учителя
	➢ призовое место ➢ победитель	500 700	
15.	**За организацию и проведение общешкольных мероприятий:**		учителя
	➢ для учеников одной параллели ➢ для учеников двух параллелей ➢ для учеников трех и более параллелей	500 700 900	
16.	**За исполнение обязанностей:**		заместители директора, педагог-библиотекарь
	➢ руководителя школьного музея	1000	
	➢ руководителя издательского центра	1000	
	➢ руководителю школьного теле-радиоканала	1000	
17.	**За выполнение работы дежурного по контрольно-пропускному режиму**	1500	заместители директора
18.	**За организацию работы и отдыха учащихся школы в каникулярный период (лето/осень, весна):**		заместители директора, учителя, педагог-библиотекарь
	➢ разработка и реализация программы детского оздоровительного отдыха	5000/3000	
	➢ подготовка документов для реализации программы детского оздоровительного отдыха	3000/1500	
	➢ сопровождение учащихся	500	
19.	**За качественное обслуживание и бесперебойную работу компьютерной, копировальной техники:**		инженер программист
	➢ профилактические работы	2000	
	➢ установка программ, перезагрузка, отладка, ремонт	3000	
20.	**За заведование архивом учреждения**	5000	специалист по кадрам
21.	**Качественная, эффективная организация внутришкольного контроля в ОО (сложность, интенсивность, напряженность труда, обработку материалов на компьютере, создание базы данных информационно-аналитических материалов и большой объем выполняемой работы)**	2000	заместители директора, педагог-библиотекарь
22.	**Работа с порталом zakupki.gov.ru**	3000	специалист по закупкам
23.			
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения			
24.	**Организация мероприятий в выходные, праздничные дни**		учителя, педагог-библиотекарь
	➢ школьный уровень	500	
	➢ районный уровень	700	
	➢ городской уровень	1000	
25.	**Качественная подготовка учащихся и проведение мероприятий:** ➢ для родителей одной параллели;	1000	учителя, педагог-библиотекарь

	Качественная подготовка учащихся и проведение открытых уроков при получении начального общего, основного общего, среднего общего образования (уровень): ➢ общешкольное ➢ районное; ➢ городское	1500 2000 3000	
26.	**Организация и проведении диагностических работ, электронных видов тестирования, различных форм мониторинга) и др.**		учителя, педагог-библиотекарь
	➢ организаторы	300	
	➢ обработка данных, проверка работ	1000	
	➢ технический специалист	500	
27.	**Организация работы с ветеранами педагогического труда**	2000	заместители директора, педагог-библиотекарь
28.	**Победа обучающихся в очных олимпиадах, НПК (I, II, III место), не вошедших в перечень Министерства образования и науки (не отраженных в листах эффективности) при наличие внешнего организатора:**		Учителя, педагог-библиотекарь
	➢ муниципальный	700, 500, 300	
	➢ региональный	1000, 800, 600	
	➢ всероссийский	3000, 2000, 1000	
29.	**Участие педагога в мероприятиях (организация, выступление, судейство)**		учителя
	➢ муниципальный уровень	1000	
	➢ региональный уровень	1500	
30.	**Руководство муниципальной инновационной площадкой, федеральной экспериментальной площадкой, сотрудничество с инженерной школой**	2000	заместители директора
31.	**Работа в творческих группах МИП, ФЭП**	1000	заместители директора, учителя
32.	**Тьюторское сопровождение (сетевые проекты, ВКС, СДО, ДОТ)**	2000	заместители директора, учителя
33.	**Качественная подготовка учреждения к новому учебному году:**		сторожа, сторожа, заместитель директора по административно-хозяйственной работе
	➢ участие в ремонтно-строительных работах, монтажу оборудования и оснащению внутренних помещений школы	1000	
	➢ организация и проведение ремонтных работ	3000	
34.	**Организация работы ГТО:**		учителя
	➢ группа до 25 человек	1500	
	➢ группа более 25 человек	3000	
35.	**Подготовка материалов к Кузбасской ярмарке, Дням науки, городским семинарам, конференциям:**		заместители директора
	➢ предоставление материала, оформление предоставленного материала	1500	
	➢ обобщение опыта, организация и проведение мероприятия	3000	
36.	**За результаты в школьном конкурсе «Лучший класс года»**		учителя
	по итогам года: 1 место 2 место 3 место	 5000 4000 3000	
	➢ номинация «Успехи в учёбе»	1000	
	➢ номинация «Самый ответственный классный»	1000	
	➢ номинация «Самый спортивный класс»	1000	
	➢ номинация «Самый отзывчивый класс»	1000	
	➢ номинация «Самый трудолюбивый класс»	1000	
	➢ номинация «Самый творческий класс»	1000	
37.	**Предоставление материала для методической копилки на сайте МАОУ «СОШ № 81» (за материал)**	200	учителя, педагог-библиотекарь, заместители директора
38.	**Работа с Telegram МАОУ «СОШ № 81»**	1000	заместители директора, советник директора по воспитанию
39.	**Качественное проведение оформительской работы:**		педагог-библиотекарь, заместители директора
	➢ предоставление материала для выставки	500	
	➢ оформление материалов выставки	1000	
	➢ оформление актового/спортивного зала, периметра школы	3000	
Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат			
40.	**Организация работы на пункте проведения экзамена (ППЭ) в репетиционный период:**		учителя
	➢ организатор ЕГЭ, ОГЭ	500	
	➢ руководитель пункта ЕГЭ, ОГЭ	1500	
	➢ технический специалист ЕГЭ, ОГЭ	1000	
41.	**Работа в комиссиях по проверке работ ОГЭ/ЕГЭ в период диагностического тестирования**	2000	учителя

Особый режим работы			
42.	**Обеспечение бесперебойной безаварийной работы учреждения**	3000	сторожа, заместители директора по административно-хозяйственной работе и безопасности жизнедеятельности
43.	**Ликвидация аварий (в зависимости от сложности):**		сторожа, сторожа, заместитель директора по административно-хозяйственной работе
	➢ мелких аварий (срыв крана, засоры, течь труб)	500	
	➢ крупных аварий (прорыв труб, крупные засоры и т.д.)	2000	
44.	**Чистка кровли от снега**	2000	заместители директора по административно-хозяйственной работе и безопасности жизнедеятельности
45.	**Уборка снега/поддержание чистоты крыльца здания**	1000	сторожа, заместители директора по административно-хозяйственной работе и безопасности жизнедеятельности
46.	За осуществление взаимодействия с общероссийской общественно-государственной просветительской организацией «Российское общество «Знание» (выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время)	9272,82 (из средств Федерального бюджета)	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

V. Иные поощрительные и разовые выплаты

5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора учреждения по согласованию с председателем Общего собрания в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

5.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

5.4. Неиспользованные средства иных поощрительных и разовых выплат текущего месяца направляются на увеличение стимулирующих выплат по итогам работы в текущем месяце.

5.5. Если сумма, причитающаяся на иные выплаты меньше необходимой, то размер выплат может быть уменьшен.

Перечень иных поощрительных и разовых выплат

№ п\п	Наименование вида выплат	Размер выплат
1.	Юбилейные даты работников (50, 55, 60…)	2000 руб.
2.	Праздники и профессиональные даты (23 февраля, 8 марта, День учителя, Новый год и т.д.)	Пропорционально сотрудникам от суммы, причитающейся на данные выплаты
3.	Материальная помощь в случае: ➢ утери имущества (пожары, наводнения); ➢ похорон близких родственников; ➢ свадьбы, рождения ребенка (работник учреждения); ➢ дорогостоящего лечения/операций. ➢ подъемные (вновь принятым сотрудникам, за исключением молодых специалистов) – в	4000 руб. 5000 руб. 5000 руб. 5000 руб. 2000 руб.

	течение четверти (при отсутствии листа эффективности с предыдущего места работы)	

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Размеры
повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),
ставке заработной платы за специфику работы учреждения (к2)

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Размер
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),
ставке за наличие ученой степени или почетного звания (к3)

№ п/п	Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
2	Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
3	Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования»	0,1
4	Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
5	Руководящим и педагогическим работникам учреждений, реализующих образовательные программы дополнительного образования спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских клубов физической подготовки и так далее), имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»	0,1

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по ПКГ, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень		6828		
1.	Социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»)		1,5157	10349
2.	Социальный педагог (высшее профессиональное образование)		1,6678	11388
3.	Социальный педагог (I квалификационная категория)		1,9327	13196
4.	Социальный педагог (высшая квалификационная категория)		2,0847	14234
3 квалификационный уровень		6828		
1.	Педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,5157	10349
2.	Педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,6678	11388
3.	Педагог-психолог (I квалификационная категория)		1,9327	13196
4.	Педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,0847	14234
4 квалификационный уровень		6828		
1.	Учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении); педагог-библиотекарь (среднее профессиональное образование)		1,5157	10349

2.	Учитель, педагог-библиотекарь (высшее профессиональное образование)		1,6678	11388
3.	Учитель, педагог-библиотекарь (I квалификационная категория)		1,9327	13196
4.	Учитель, педагог-библиотекарь (высшая квалификационная категория)		2,0847	14234
Профессиональная квалификационная группа должностей иных педагогических работников				
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (высшее образование в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки "Образование и педагогические науки" и дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности или высшее образование, дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности и стаж работы не менее одного года в сфере образования)		2,0847	14234

Приложение № 6
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по ПКГ, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		4589		
1.	Секретарь-машинистка		1,3443	6169
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень		5346		
1.	Специалист по кадрам; специалист по охране труда		1,2457	6660
2.	Юрисконсульт		1,3844	7401
3.	Инженер-программист (программист)		1,5228	8141
5 квалификационный уровень		6660		
4.	Специалист по закупкам в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей		1,852	12334

Приложение № 7
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессионально-квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		4178		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1811	4935

Приложение № 8
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Коэффициенты
ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых
к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях
и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,15	0,11	0,08

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по ПКГ должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня (приложение № 5 к настоящему Положению) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим приложением.
2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.
3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.
4. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих занятия со студентами.

Приложение № 9
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Перечень должностей работников образования, должностные обязанности и профили работ которых совпадают

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1**
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессионального учреждения либо структурного подразделения профессионального учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

Приложение № 10
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Лист эффективности учителя 1-4 классов

Приложение № 11
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Лист эффективности учителя 5-11 классов

Приложение № 12
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Лист эффективности социального педагога

Приложение № 13
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Лист эффективности педагога-психолога

Приложение № 14
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Лист эффективности заместителя директора по учебно-воспитательной работе

Приложение № 15
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Лист эффективности заместителя директора по воспитательной работе

Приложение № 16
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Лист эффективности заместителя директора по административно-хозяйственной работе

Приложение № 17
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Лист эффективности заместителя директора по безопасности жизнедеятельности

Приложение № 18
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Лист эффективности педагога библиотекаря

Приложение № 19
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Лист эффективности специалиста по кадрам

Приложение № 20
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Лист эффективности специалиста по закупкам

Приложение № 21
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Лист эффективности инженера программиста

Приложение № 22
к положению об оплате труда
работников МАОУ «СОШ № 81»

Лист эффективности сторожа