|  |
| --- |
| **ПРОЕКТ** |

|  |  |
| --- | --- |
| Принято с учетом мнения выборногооргана первичной профсоюзной организации работников МБОУ СОШ № 65Председатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Н.Патокина« 09 » января 2020 года  | УтверждаюДиректор МБОУ СОШ № 65 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.И.Моисеенко« 09 » января 2020 года |

П[оложение](#P43)

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 65

Нижний Тагил

2020

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил, утвержденным постановлением Администрации города Нижний Тагил от 19.04.2017 №922-ПА (в ред. от 25.08.2017 № 2068-ПА) и применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 65 (далее - Положение).

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

**учреждение** – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 65;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Глава 2. Условия определения оплаты труда**

7. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);

- номенклатуры должностей;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

- профессиональных квалификационных групп;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени;

3) объемы работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

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

10. Изменение оплаты труда производится при:

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

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

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

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

11. При наступлении у работника права в соответствии с [пунктом 10](#P86) Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

12. Директор Учреждения при установлении заработной платы работникам:

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

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

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

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

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

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

**Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных**

**категорий работников учреждения**

16. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [Главе 5](#P276) Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в [Главе 6](#P319) Положения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

27. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в [Приложениях](#P271)  № [1](#P305), № [2](#P342) к Положению.

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

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

 30. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в [**Приложении №**](#P617) **3** к Положению.

31. С учетом условий и результатов труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [Главами 5](#P143) и [6](#P169) Положения.

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

**Глава 4. Условия оплаты труда директора учреждения,**

**его заместителей**

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

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

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

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

35. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности директору учреждения, его заместителям устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в порядке, предусмотренном пунктами 44 и 45 Положения.

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

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

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

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

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

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

39. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются директором учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора, установленного в соответствии с [пунктом](#P253) 36 Положения.

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

для директора – в размерах, установленных управлением образования;

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

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

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

43. Для заместителей директора учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с [Главами 5 и 6](#P319) Положения.

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

44. Директору учреждения приказом управления образования устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере до 5%
от месячного общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения, но не более 20 000 рублей в месяц.

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

**Глава 5. Компенсационные выплаты**

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

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

48. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

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

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

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

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

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

53. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) в порядке и размерах, предусмотренных в Приложении № 6 к Положению.

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

55. Размеры доплат и срок исполнения дополнительных работ, предусмотренных пунктами 52-54 Положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Доплата за работу в выходной или [нерабочий праздничный день](#P1612) (за часы, фактически отработанные работником) устанавливается не менее чем в двойном размере:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

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

60. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы;

4) по итогам работы (премии).

61. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

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

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

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

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

63. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются в Приложении № 9 к Положению и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

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

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

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

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

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном Приложением № 9 к Положению, трудовым договором.

 66. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливаются в порядке, предусмотренном в Приложении № 7 к Положению.

 При исчислении стажа непрерывной работы в учреждении засчитывается время непрерывной работы в учреждении на любых должностях, как по основной работе, так и по совместительству, в порядке, предусмотренном в Приложении № 8 к Положению.

67. К выплатам по итогам работы (премии) относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения, в порядке, предусмотренном в Приложении № 9 к Положению.

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

69. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения в порядке, предусмотренном в Приложении № 7 к Положению.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются

для работников учреждения – в Приложении № 10 к Положению;

для директора учреждения - локальным актом управления образования.

Материальная помощь выплачивается на основании личного письменного заявления работника.

Приложение № 1 к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 65

.

**Профессиональная квалификационная группа**

**должностей педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности | Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | - |
| 2 квалификационный уровень | инструктор-методист; концертмейстер; **педагог дополнительного образования**; **педагог-организатор**; социальный педагог; тренер-преподаватель | 11 000 |
| 3 квалификационный уровень | **воспитатель**; мастер производственного обучения; методист; **педагог-психолог**; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 11 000 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель; **преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности**; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; **учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь** | 11 300 |

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, успешно прошедшим соответствующую аттестацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Приложение № 2

к Положению

об оплате труда работников

МБОУ СОШ № 65

**Профессиональная квалификационная группа**

**должностей руководителей структурных подразделений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Размер должностных окладов, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений |
| 1 квалификационный уровень | заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) | нет |
| 2 квалификационный уровень | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | нет |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень | заведующий канцелярией; заведующий складом; **заведующий хозяйством**; заведующий бюро пропусков | **10 430** |
| 3 квалификационный уровень | заведующий библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком) | нет |
| 4 квалификационный уровень | мастер участка (включая старшего) | нет |
| 5 квалификационный уровень | начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской | нет |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | начальник отдела кадров (спецотдела); начальник отдела (бюро) автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела капитального строительства; начальник технического отдела (бюро); начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела | нет |
| 2 квалификационный уровень | главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации), диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик | нет |

Приложение № 3 к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 65

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Отраслевые должности служащих»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Размер должностных окладов, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | **делопроизводитель**; секретарь; калькулятор | 10 000 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | лаборант; техник-программист секретарь руководителя | нет |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер; специалист по охране труда; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист | нет |

Приложение № 4

к Положению

об оплате труда работников

МБОУ СОШ № 65

**Профессиональная квалификационная группа**

**общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальный размер должностных окладов, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | **гардеробщик**; грузчик; кастелянша; лифтер; мойщик посуды; подсобный рабочий; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; **уборщик служебных помещений; уборщик территории**; осветитель; реквизитор; машинист сцены; монтировщик сцены | 8 344 |
| кладовщик; кухонный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды | нет |
| оператор копировальных и множительных машин | нет |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | обувщик по ремонту обуви; оператор стиральных машин; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; тракторист | нет |
| киномеханик; маляр; парикмахер; швея | нет |
| машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур | нет |
| **водитель автомобиля**; кондитер; повар; столяр | 9 074,10 |
| электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | нет |
| 2 квалификационный уровень | слесарь-ремонтник; охранник | нет |

Приложение № 5 к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 65

**Порядок**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 6 к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 65

**Порядок**

**установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения (кроме директора) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных**

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

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

2.1 20-30% процентов - педагогическим работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы (образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования), адаптированные дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы) в учреждении.

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

2.2. 20 процентов – педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам, дополнительным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации.

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

2.3. За увеличение объема работы при выполнении работниками дополнительной работы по такой же профессии (должности):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Основание для установления доплаты | Размер | Периодичность |
| 1. | Классное руководство; | 100 рублей за 1 ученика в классе | ежемесячно |
| 2. | Проверка письменных работ: |
| - учителям начальных классов; | 30 рублей за 1 ученика (15 рублей по русскому языку и 15 рублей по математике) | ежемесячно |
| - учителям русского языка и литературы; | 20 рублей за 1 ученика  | ежемесячно |
| - учителям математики; | 15 рублей за 1 ученика  | ежемесячно |
| - учителям иностранного языка; | 7 рублей за 1 ученика  | ежемесячно |
| 3. | Заведование: |
| - заведование кабинетами;  | 150-500 рублей по результатам смотра | ежемесячно |
| - заведование учебными мастерскими, спортивным залом  | 350, 500, 1000рублей по результатам смотра | ежемесячно |
| -заведование школьным музеем | 350 рублей  | ежемесячно |
| - заведование: творческими рабочими и экспертными группами, руководство методическими объединениями; | 500 рублей  | ежемесячно |
| 5. | Проведение работы по дополнительным образовательным программам  | 300 рублей за 1 час в неделю  | ежемесячно |
| 6. | Организация работы по профессиональной ориентации; | 300 рублей | ежемесячно |
| 7. | Проведение неаудиторной работы (неаудиторная занятость):  | До 100% к должностному окладу работника | ежемесячно |
| Консультации и дополнительные занятия с обучающимися; |
| Подготовка к ГИА (ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ) |
| За инклюзивное образование |
| Подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам; |
| Методическая работа; |
| Иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) |
| 8 | Подготовка учащихся к сдаче норм ГТО, организация и проведение массовых спортивных мероприятий, сопровождение учащихся на соревнования | 3 000 рублей | ежемесячно |
| 9 | Организация кадетского, юнармейского движения, организация работы в кадетских классах, организация работы военно-патриотического клуба | 1 000 рублей  | ежемесячно |
| 10 | Организация общественно- полезного труда | 50 рублей | по факту выполнения |
| 11. | Организация горячего питания, ведение документации, отчетность | 3 000 рублей | ежемесячно |
| 12. | Организация отдыха детей в каникулы | 500 рублей | За 1 смену |
| 13. | Организация работы по социализации обучающихся  | 2 500 рублей в месяц |  ежемесячно |
| 14. | Проведение подворовых обходов в закрепленном микрорайоне | 300 рублей | по факту выполнения |
| 15. | Общественным инспекторам за:  | 500 рублей | ежемесячно |
| - работа с детьми-инвалидами и их семьями |
| - работа с детьми, находящимися под опекой; |
| - пропаганду правил дорожного движения; |
| - пропаганду правил пожарной безопасности; |
| 16 | Организация работы с детьми в школьном музее | 300 рублей | ежемесячно |

2.4. За увеличение объема работы при выполнении работниками дополнительных работ, не включенных в должностные инструкции:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | - за выполнение обязанностей оператора ЕИС «Сетевой Город. Образование» | До 100% к должностному окладу работника | ежемесячно |
| 2. | - за выполнение обязанностей оператора АИС «Е-услуги. Образование», РБД и др. | ежемесячно |
| 3. | - за выполнение обязанностей инженера по охране труда | ежемесячно |
| 4. | - за выполнение обязанностей лаборанта химии | ежемесячно |
| 5. | - за выполнение обязанностей воспитателя | ежемесячно |
| 6. | - за выполнение обязанностей диспетчера по расписанию в 1-4 классах | 25% от тарифной ставки | ежемесячно |
| - за выполнение обязанностей диспетчера по расписанию в 5-9 классах | 25% от тарифной ставки | ежемесячно |
| 7. | - за выполнение обязанностей ответственного за безопасность дорожного движения | 25% от тарифной ставки | ежемесячно |
| 8. | - за организацию сопровождения учащихся на соревнования и при организации перевозок | 25% от тарифной ставки | ежемесячно |
| 9. | - за разработку документации по ГО | 500,00 | ежемесячно |
| 10. | - за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)  | 500,00 | ежемесячно |
| 11. | - за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения  | 2000,004000,005000,0012000,00 | ежемесячно |
| 12. | - за организацию хора  | 25% от тарифной ставки | ежемесячно |
| 13. | - за организацию туристско-краеведческой работы | 25% от тарифной ставки | ежемесячно |

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

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

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

Приложение № 7 к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 65

**Порядок**

**установления отдельных выплат стимулирующего характера работникам**

**учреждения (кроме директора)**

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Основание для установления выплаты | Размер выплаты (руб.) |
| 1. | За сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения | До 1500,00 |
| 2. | За интенсивность труда работника выше норм труда, установленных системой нормирования труда учреждения.  | До 2000,00 |
| 3. | За интенсивность труда с учетом наполняемости класса (свыше 25 учащихся) | До 1500,00 |
| 4. | Выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения | До 2000,00 |
| 5. | С учетом результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения | До 2000,00 |

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

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

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

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

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

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

0-2 лет – 2 %;

2-5 лет- 5%

5-10 лет – 7 %;

Свыше 10 лет – 10 %.

|  |  |
| --- | --- |
| Размер должностных окладов, ставок заработной платы, руб. | Размер выплат, руб. |
|  | 2% | 5% | 7% | 10% |
| **ПЕДАГОГИ ПРОЧИЕ** |  |  |  |  |
| 11 000,00 (без категории) | 220,00 | 550,00 | 770,00 | 1 100,00 |
| 12 100,00 (соответствие занимаемой должности) | 242,00 | 605,00 | 847,00 | 1 210,00 |
| 13 200,00 (первая квалификационная категория) | 264,00 | 660,00 | 924,00 | 1 320,00 |
| 13 750,00 (высшая квалификационная категория) | 275,00 | 687,50 | 962,50 | 1 375,00 |
| **УЧИТЕЛЯ** |  |  |  |  |
| 11 300 (без категории) | 226,00 | 565,00 | 791,00 | 1 130,00 |
| 12 430,00 (соответствие занимаемой должности) | 248,60 | 621,50 | 870,10 | 1 243,00 |
| 13 560,00 (первая квалификационная категория) | 271,20 | 678,00 | 949,20 | 1 356,00 |
| 14 125,00 (высшая квалификационная категория) | 282,50 | 706,25 | 988,75 | 1 412,50 |

При исчислении стажа непрерывной работы в учреждении засчитывается время непрерывной работы в учреждении на любых должностях, как по основной работе, так и по совместительству, в порядке, предусмотренном в Приложении № 8 к Положению.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Условие единовременного премирования | Размер (руб) |
| 1 | при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации | 3000,00 |
| 2 | при награждении государственными наградами и ведомственными и отраслевыми наградами регионального и муниципального уровней | 2000,00 |
| 3 | в связи с празднованием профессиональных праздников с учетом специфики осуществляемой учреждением деятельности (День учителя, День знаний)  | до 5000,00 |
| 4 | в связи с праздничными днями (Международный женский день, День защитника Отечества, День Победы, Новый год)  | до 5 000,00 |
| 5 | в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) | В размере должностного оклада |
| 6 | при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости | В размере должностного оклада |
| 7 | при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением | 3000,00 |

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

7. Работникам учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Приложение № 8 к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №65

**Порядок**

**исчисления стажа непрерывной работы работников учреждения**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы в учреждении (далее – стаж).

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

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

4. В стаж, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работникам учреждения засчитывается время непрерывной работы в учреждении, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях.

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

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

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

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

7. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении гражданами, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждении.

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

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

 10. Право решать конкретные вопросы об определении у работника стажа в учреждении предоставляется директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

Приложение № 9 к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 65

**Порядок**

**установления выплат стимулирующего характера по итогам работы (премий) работникам учреждения (кроме директора)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий порядок в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения применяется при определении вознаграждения за качественный результат труда, поощрения по итогам работы (премий).

1.2. Премии определяются в абсолютном размере (в рублях) по показателям (критериям) оценки эффективности труда работников учреждения, указанных в разделе 2 настоящего порядка.

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

 1.3. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер премий устанавливается исходя пропорционально отработанному времени. При отсутствии работника на работе (лист временной нетрудоспособности, отпуск) более 2 недель, премия не выплачивается.

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

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

**2. Показатели (критерии) эффективности труда работников учреждения.**

|  |
| --- |
|  |
| **п/п** | ***Показатели (критерии ) эффективности труда работников учреждения*** | ***Размер премии*, рублей** |
| **Заместители руководителя** |
|  | Высокий уровень организации итоговой аттестации выпускников |  1 000,00  |
|  | Высокий уровень организации работы со всеми участниками образовательного процесса (отсутствие замечаний, жалоб со стороны участников образовательного процесса) |  1 000,00. |
|  | Качественное ведение мониторинга посещаемости обучающимися школы |  1 000,00  |
|  | Качественное ведение мониторинга работы классных руководителей |  1 000,00  |
|  | Высокий уровень обеспечения контроля за освоением государственного стандарта, стабильных результатов и роста качества по предмету |  1 000,00  |
|  | Качественная подготовка и проведение мероприятий согласно годовому плану работы школы |  1 000,00  |
|  | Качество подготовки и своевременность представления отчетных документов разного уровня |  1 000,00  |
|  | Своевременная и качественная подготовка аналитических записок, справок, школьных стандартов в рамках внутришкольного контроля |  1 000,00  |
|  | Проявление инициативы и самостоятельности в решении управленческих вопросов |  1 000,00  |
|  | Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций, удовлетворенность участников образовательного процесса |  1 000,00  |
|  | Отсутствие нарушений в ходе проверок надзорных органов |  1 000,00  |
| **Педагогические работники** |
|  | Профессиональные достижения: - представление собственного педагогического опыта (семинары, педагогические чтения, педсоветы, открытые уроки и т.д.);- публикация профессиональных статей, разработок;- участие в профессиональных конкурсах. |  1000,00 |
|  | Участие в инновационной деятельности;.Разработка (защита) проектов:А. Учебный проект Б. Социально значимый школьный проектВ. Творческий проект  | 1000,00 |
|  | Профессиональная деятельность в качестве эксперта при работе в жюри олимпиад, творческих лабораторий, комиссий, соревнований:Эксперт ЕГЭ: Область /Город / Школа Эксперт ОГЭ: Город/Школа Эксперт ВПР: Школа  | 2500,00/2000,00/1000,002000,00/1000,001000,00 |
|  | Наличие сайта, блога в сети Интернет и работа в нем (смена информации, посещаемость) | 500 |
|  | Учебные достижения учащихся:- Количество выпускников, сдавших ЕГЭ, ОГЭ,ГВЭ:- Результаты Всероссийских , региональных, муниципальных проверочных работ | **Разово:**в размере должностного оклада при 100% сдаче экзаменов и наличии «высокобалльников»**Ежемесячно в течение года в зависимости от количества сдававших и их результатов:**от 3500,00 до 500,00 рублей.По факту:100%- 2000,00 руб.99-80% - 1000,00 руб.79-50% - 500,00 руб. |
|  | Достижения учащихся во внеурочной деятельности:- Участие во Всероссийской олимпиаде школьников/наличие призеров;- Участие в интеллектуальных конкурсах (Кенгуру, КИТ, Русский медвежонок и др.)- Участие в НПК/наличие призеров;- Участие в спортивных соревнованиях/наличие призеров/сдача норм ГТО;-Участие в фестивале детского художественного творчества «Адрес детства – мой Нижний Тагил» /наличие призовых мест-Результаты деятельности детских общественных организаций (Городская краеведческая игра «Я – тагильчанин», «Мы живем на Урале», ФДО «Юные тагильчане», Детское экологическое объединение «Зеленая волна», Ассоциация школьных музеев «Наследие») | 500,00 за участие/ 2000,00 за наличие призового места/ в размере должностного оклада при наличии нескольких призовых мест по итогам года |
|  | Сопровождение учащихся при организации подвоза к образовательной организации и обратно | 25,00/раз |
| **Учебно-вспомогательный персонал, служащие**  |
|  | Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций, удовлетворенность участников образовательного процесса |  1000 руб. |
|  | Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей (отсутствие замечаний, жалоб со стороны участников образовательного процесса) |  1000 руб. |
|  | Исполнительская дисциплина ( своевременное и качественное предоставление отчетности) |  1000 руб. |
|  | Организация эффективного контроля за работой вспомогательного и младшего обслуживающего персонала |  1000 руб. |
|  | Отсутствие предписаний органов надзора по закрепленному за работником участку |  2000 руб. |
|  | Эффективность работы по экономии электроэнергии и воды (наличие экономии энергоресурсов) |  1000 руб. |
|  | Текущий ремонт помещений школы |  5000 руб. |
| **Работники рабочих профессий** |
|  | Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций, удовлетворенность участников образовательного процесса | До 1000 руб. |
|  | Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей (отсутствие замечаний, жалоб со стороны участников образовательного процесса) | До 1000 руб. |
|  | Отсутствие предписаний органов надзора по закрепленному за работником участку | До 2000 руб. |
|  | Оперативность в устранении технических неполадок | До 1000 руб. |
|  | Высокое качество работ по подготовке школы к новому учебному году, к летней оздоровительной кампании | До 1000 руб. |
|  | Текущий ремонт помещений школы | До 3000 руб. |
| **32.** | Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка | До 1000 руб. |

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

3.1. Комиссия создается с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам учреждения стимулирующих выплат по итогам работы (премий) из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

3.2. Представители работодателя в комиссию назначаются директором учреждения. Представители работников в комиссию делегируются общим собранием работников учреждения.

3.3. Решение о создании комиссии, ее персональный состав оформляются приказом директора учреждения на срок не менее 1 года.

3.4. В случае увольнения из учреждения работника, являющегося членом комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии.

3.5. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

 Директор учреждения не может являться председателем комиссии, но может входить в ее состав.

3.6. Комиссия организует свою работу в форме заседаний. Заседание комиссии правомочно при участии в нем более половины ее членов.

 Заседание комиссии ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

3.7. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

 Секретарь комиссии ведет протокол заседания комиссии и наряду с председателем несет ответственность за достоверность и точность его ведения.

3.8. Директор учреждения ежемесячно представляет в комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления им премий, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда на премирование работников.

Директор учреждения вправе внести в комиссию свои предложения по вопросам персонального установления премий.

3.9. Комиссия вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

3.10. Вопросы об установлении премий рассматриваются комиссией ежемесячно, до 25 числа месяца, следующего за отчетным.

3.11. Директор учреждения издает приказ об установлении работникам премий в размерах, определенных комиссией в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

3.12. Директор учреждения создает необходимые условия для работы комиссии.

3.13. Директор учреждения не вправе принуждать членов комиссии к принятию определенных решений.

3.14. Члены комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии.

За разглашение указанной информации члены комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 10 к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 65

**Порядок**

**оказания материальной помощи работникам учреждения**

**(кроме директора учреждения)**

1. Настоящий порядок определяет условия и порядок назначения и выплаты материальной помощи.

2. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждений в целях обеспечения социальной защищенности по письменному заявлению может выплачиваться материальная помощь не более 2 окладов (должностных окладов) в год в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) на основании документа, удостоверяющего личность, – 1000 рублей;

2) в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестер, иных в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство, - 3000 рублей;

3) в связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении, с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака – 3000 рублей;

4) для оздоровления работников, в том числе связанного с необходимостью лечения, восстановления после длительной болезни, на основании подтверждающих документов –3000 рублей;

5) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов – 5000 рублей;

6) в связи с иной трудной жизненной ситуацией на основании подтверждающих документов – 5000 рублей;

7) имеющим статус молодого специалиста –3000 рублей.

4. При рождении ребенка (детей) и по случаю вступления в брак материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в учреждении.

5. В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов семьи работника или иному лицу по его письменному заявлению при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих личность заявителя.

6. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения при наличии оснований и в размерах, предусмотренных пунктом 3 настоящего порядка.

7. Материальная помощь может быть оказана при отсутствии у работника учреждения дисциплинарных взысканий.

8. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.

9. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

10.Материальная помощь не учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и другое).