

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ №2



/Маланин М.М./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«01» сентября 20 22 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



/Павлуткина Н.А./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«01» сентября 20 22 г.

Приложение № 1

к Коллективному договору
МОУ «СОШ №2» на 2022-2025гг

Положение по оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, средней общеобразовательной школы №2 города Невинномысска, Ставропольского края, подведомственного управлению образования города Невинномысска.

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций города Невинномысска (далее – Примерное положение, образовательная организация) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края» (с изменениями и дополнениями).

2. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Заработная плата работников образовательных организаций состоит из:
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

3. Рекомендуемые должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников образовательных организаций устанавливаются согласно

разделу 2 настоящего Примерного положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание организации утверждается руководителем образовательной организации и согласовывается с управлением образования администрации города. Оно включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательной организации, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательных организаций согласно разделу 3 положения.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательных организаций согласно разделу 4 положения.

7. Порядок оплаты труда педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования спортивной направленности приведены в разделе 5 положения.

8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений (за исключением организаций дополнительного образования спортивной направленности) приведен в разделе 6 положения.

9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 положения.

10. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников организации и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данной организации, а также предусматривают по всем имеющимся в штате организации должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

11. Фонд оплаты труда формируется организацией на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых организациями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей

доход деятельности.

12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда организации работникам может быть оказана материальная помощь .

II. Рекомендуемые размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Рекомендуемые должностные оклады работников образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Рекомендуемые должностные оклады заместителей руководителя общеобразовательных организаций.

№ п/ п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) (за исключением заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности)	17618	16502	15482	14563

2.1.2. Рекомендуемые должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной деятельности:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) по административно-хозяйственной деятельности	17514	16398	15378	14459

2.1.3. Рекомендуемые должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад
1.	1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя	5319

2.1.4. Рекомендуемые ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7255
2.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7600
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7900
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший методист, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), учитель	9900

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный должностной оклад
Профессиональная квалификационная группа Общеотраслевые должности служащие	
секретарь	5319
Инспектор по кадрам, лаборант	5737
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5385
Заведующий библиотекой	7736
Электроник	6571
Гардеробщик	3899
Дворник	3899
Уборщик служебных помещений	4085

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Рекомендуемые размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Пед. работникам образовательных организаций за руководство ПМПК	10
	За работу секретаря ПМПК	5
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
3.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных организациях всех типов и видов, имеющих:	
	6-12 классов	до 20
	13-29 классов	до 35
	30 и более классов	до 50
4.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
5.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой):	
	1-4-х классов	15
	5-12-х классов	20
6.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10

7.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, , физике, химии, биологии, истории, географии, информатике, ОБЖ,	15 10 5
8.	Педагогическим работникам образовательных организаций за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях	10 5
9.	Работникам, ответственным за профориентацию учащихся	15

Примечания к таблице:

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационные выплаты за проверку письменных работ осуществляются с учетом учебной нагрузки.

3.5.1. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах.

3.5.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее

чем в двойном размере:

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

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

3.5.4. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.5. Работникам организаций образования, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

3.5.6. учителям, преподавателям и другим работникам общеобразовательных организаций за организацию бесплатного горячего питания обучающихся 50% должностного оклада, ставки заработной платы;

3.5.7. работникам образовательных организаций, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников, за работу с архивом учреждения 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

3.5.8. педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами: в школах 10% должностного оклада, ставки заработной платы;

3.5.9. педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками теплицами, творческими, учебными мастерскими 25% должностного оклада, ставки заработной платы;

3.5.10. учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами 10% должностного оклада, ставки заработной платы

3.5.11. педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 10 - 19 – 25%; от 20 - 29 – 50%; от 30 и более – 100% должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных

размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

Выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а так же за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания не включаются в доплату до минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного законодательством, а выплачиваются сверх нее.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников

определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников организаций.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей организаций устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителями организаций.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за образцовое выполнение муниципального задания;

в) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

г) за наличие квалификационной категории (устанавливается пропорционально установленной нагрузке):

- I квалификационная категория – 5 процентов установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;

- высшая квалификационная категория - 10 процентов установленной ставки заработной платы по занимаемой должности.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- 4.3.1. выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов – 50% должностного оклада;
- 4.3.2. Педагогическим работникам за руководство секциями ,кружками ,клубами дополнительного образования детей -25%
- 4.3.3. За ведение мониторинга исследовательской деятельности в рамках работы инновационной площадки -50%
- 4.3.4 За организацию работы по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям ,исполнение обязанностей начальника штаба -20%
- 4.3.5.За ведение документации по детскому травматизму-25%
- 4.3.6.Заместителю директора по АХЧ за обеспечение выполнения нормативно-правовой базы хозяйственной деятельности в соответствии с федеральными законами ,выполнение функций контрактного управляющего - 50%
- 4.3.7.Заместителю директора по АХЧ за работу по привлечению коммерческих и общественных организаций для улучшения материально – технической базы учреждения -20%
- 4.3.8. Учителям, работающим по новым федеральным государственным образовательным стандартам,за организацию внеурочной деятельности 25%
- 4.3.9. За организацию опытно-экспериментальной работы по проблеме школы - 30%
- 4.3.10.За регулярное и качественное обслуживание сайта школы -50%
- 4.3.11.Педагогическим работникам за наставничество - 30%
- 4.3.12.За техническое и музыкальное ,сопровождение школьных мероприятий -50%
- 4.3.13 .За разработку внутришкольной нормативно-правовой базы-20%
- 4.3.14. За руководство научно-исследовательскими работами учащихся - 25%
- 4.3.15. За организацию летней оздоровительной компании:
Руководителю оздоровительной площадки- 50%
- 4.3.16 . За заведование школьным музеем-20%
- 4.3.17. За выполнение функции общественного инспектора по защите прав детства-30%
- 4.3.18. За реализацию программы одаренные дети -10%
- 4.3.19. За реализацию программы <<Здоровое поколение-будущее России>>-10%
- 4.3.20. За реализацию программы по информатизации школы, разработку и выполнение основных направлений информатизации школы -70%
- 4.3.21.За организацию внеклассной работы по ПДД-10%
- 4.3.22.За выполнение функции инженера по охране труда-70%
- 4.3.23.За выполнение наряду со своей основной работой,обусловленной трудовым договором ,дополнительной работы по другой должности или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы -50%
- 4.3.24.Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по

нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании -30%

4.3.25. За организацию медицинских осмотров -20%

4.3.26. За работу с учебным фондом - 20%

4.3.27. Работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и реализации социально значимых мероприятий -25%

4.3.28. Учителям математики и русского языка и литературы за интенсивность труда по подготовке к ОГЭ и ЕГЭ-10%

4.3.29. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов от : 10- 19-25%: от 20-29-50%: от 30 и более 100% должностного оклада ставки заработной платы.

4.3.30. Педагогическим работникам награжденным Почетной грамотой Министерства образования СК и Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - 10%

4.3.31. За организацию дистанционного обучения учащихся в школе, методическое сопровождение преподавания в режиме индивидуального обучения на дому -30%

4.3.32. Педагогическим работникам за классное руководство в размере 1000 рублей пропорционально наполняемости классов.

4.3.33. За выполнение функции уполномоченного по правам ребенка-15%

4.3.34. За руководство детской общественной организацией, заместителю по ВР-20%

4.3.35. За ведение документации и руководство по ремонтной бригаде школьников-10%

4.3.36. За ведение и оформление протоколов педагогических советов и совещаний -10%

4.3.37. Педагогическим работникам за участие в работе муниципальных инновационных площадок, творческих мастерских, лабораторий, проводящим исследовательскую работу по обновлению образования, внедрению новых педагогических приемов и технологий.-20%

4.3.38. За выполнение функции уполномоченного по охране труда-15%

4.3.39. Педагогическому работнику за сопровождение ИПРА-10%

4.3.40. Педагогическому работнику за работу по проведению и тестированию комплекса ГТО -30%

4.3.41. Заместителю директора по АХЧ за организацию и контроль соблюдения санитарно-гигиенических требований учебно-воспитательного процесса в условиях чрезвычайной ситуации и сложной эпидемиологической обстановки- 30%

4.3.42. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы-15%

4.3.43. Педагогическим работникам образовательных организаций за

участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - 20%

4.3.44. За организацию и ведение клубной, экскурсионной, судейской работы – 25%

образовательными учреждениями могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательной организацией.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организации для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

Премияльные выплаты к праздничным, знаменательным датам, юбилеям относятся к выплатам социального характера и выплачиваются за пределами МРОТ.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

4.9 Премияльные выплаты

Премирование работников является одной из мер стимулирующего характера, направленной на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников школы за выполнение уставных задач, трудовых обязанностей.

Премияльные выплаты производятся по итогам работы школы в целом, отдельных структурных подразделений и отдельных работников.

Размер премии определяется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение эффективной деятельности школы на основании докладной записки руководителя подразделения и устанавливается на основании Протокола рабочей комиссии по принятию коллегиального решения и приказом директора.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере и максимальными размерами не лимитируется.

Премирование работников осуществляется при наличии экономии денежных средств, которые могут быть направлены на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

Премирование работников школы может производиться в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами, распоряжениями непосредственного руководителя и работодателя, за высокие результаты деятельности:

4.9.1 по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год)

Премия за определенный период времени начисляется работникам, полностью отработавшим соответствующий период.

Основаниями для премиальных выплат являются:

- безупречное соблюдение Устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов школы;

- добросовестное, своевременное качественное выполнение работы в рамках уставной деятельности школы;

- новаторство в педагогической деятельности, использование передового педагогического опыта;

- передача собственного опыта профессиональной педагогической деятельности другим педагогам;

- достижение высокого уровня знаний школьников, подтвержденного результатами проверок, итоговой государственной аттестации;

- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности школы;

- высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;

- своевременное и качественное предоставление отчетности по итогам месяца, квартала, семестра, полугодия, года;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;

- работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;

- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

- внедрение здоровьесберегающих технологий;

- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников, электронных учебников;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы;
- особая внеплановая работа в интересах совершенствования учебного процесса, разработка новых учебных пособий, практикумов, лабораторных работ и других методических материалов;
- выполнение внеплановых экспериментальных, инновационных работ и их внедрение;
- активная работа по проведению культурно-массовых мероприятий, способствующих повышению творческого и духовного развития личности;
- высокий уровень организации и проведения научных конференций, семинаров, конкурсов;
- получение призовых мест на конкурсах, соревнованиях, конференциях;
- качественное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей.

4.9.2 Единовременное премирование сотрудников.

Основаниями для единовременного премирования являются:

- качественное выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- качественное выполнение работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей;
- выполнение сверхплановых заданий по поручению директора;
- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- подготовка и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью школы;
- интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно массовых, спортивных и иных мероприятий для школьников;
- успешное участие в конкурсах, олимпиадах, смотрах, спортивных соревнованиях и т. д.;
- подготовка, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;

- активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов учебно-методического отдела;

- организацию четкого выполнения планов воспитательной работы, художественного и технического творчества обучающихся, создание обстановки творческой активности и активной интеллектуальной деятельности школьников;

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.);

- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

- участие в научно-исследовательской, методической и опытно-экспериментальной работе;

- разработка новых программ, положений, планов, проектов и т.д.;

- участие в развитии платных образовательных услуг и иных видов приносящей доход деятельности;

- разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материальных ресурсов, улучшение условий труда, охраны труда, пожарной и общественной безопасности школы - по результатам проведенных государственными органами проверок;

- социально значимые мероприятия, проводимые в интересах трудового коллектива (срочное устранение аварийных ситуаций, за другие виды дополнительной работы и т.п.);

- личное участие в подготовке школы к новому учебному году;

- личное участие в подготовке школы к зимнему сезону;

- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников школы;

- досрочное выполнение объемов текущего и капитального ремонта объектов, установок и оборудования школы силами своих работников;

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.);

- активное участие в общественной работе;

- проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;

иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями работника (указываются какие).

4.9.3 премии за добросовестный труд в связи с юбилейными датами и профессиональными праздниками

Основаниями для премиальных выплат являются:

День учителя, профессиональные праздники, праздничные даты,

знаменательные даты школы, юбилейные даты работников (при достижении работником 50-ти лет и далее через каждые 5 лет).

4.9.4 Работники школы не могут быть премированы при:

- допущении несчастных случаев, связанных с работой в школе;
- наличии не снятых дисциплинарных взысканий;
- грубом нарушении устава школы;
- применении, в том числе однократном, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не исполнении приказов, распоряжений руководства, решений педсовета школы;
- отсутствии учебно-плановой документации, искажении или несвоевременной сдаче отчетных документов.

Премия не начисляется за расчетный период, в котором имело место нарушение дисциплины или неисполнение (ненадлежащее исполнение) трудовых обязанностей.

4.9.5 Работникам во время испытательного срока, выплата премий не предусматривается.

4.9.6 Лицам, уволившимся из школы, премия не начисляется.

4.10. Иные стимулирующие выплаты

В случае экономии фонда оплаты труда работникам, директором школы могут выплачиваться:

4.10.1 материальное поощрение к юбилейным датам работника при достижении возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет – в размере до одного МРОТ;

4.10.2 материальная помощь в следующих случаях:

- потеря близкого родственника (при предоставлении соответствующих документов) в размере до двух МРОТ;
 - дорогостоящая операция, длительное лечение, реабилитация – до трех МРОТ;
 - стихийное бедствие - до трех МРОТ;
 - трудное материальное положение - до трех МРОТ;
 - при рождении ребенка (матери или отцу) – до одного МРОТ;
- при вступлении в брак - до одного МРОТ;
- и другие.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам школы

5.1. Аттестация педагогических работников школы проводится в целях

подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. №276, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 27 декабря 2010 года № 843-пр.

5.2. Педагогические работники обязаны (ст.48 Федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»):

5.2.1. Систематически повышать свой профессиональный уровень;

5.2.2. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

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

5.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.5. Изменение размеров оплаты труда производится при:

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.6. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательного учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок

регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.7. Руководитель образовательного учреждения ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения несет его руководитель.

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам школы

6.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

6.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

6.3. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителем МБОУ СОШ №2 по согласованию с учредителем.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев; за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в школе;

за часы преподавательской работы на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год; при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема

учебной нагрузки.

7.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

7.3. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 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 в тарификацию.

Принято на Совете школы,
Протокол от № 1 20.01.2022 г.