

СОГЛАСОВАНО

с Советом школы
Протокол от 14.05.2025 г №1

УТВЕРЖДЕНО

приказом
директора
МАОУ СОШ № 1
имени М.А. Погодина
№ 204 от 14.05.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №1 имени М.А. Погодина»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МАОУ СОШ № 1 им. М.А. Погодина разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19.06.2000 года № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (с изменениями и дополнениями), постановлением администрации ЗАТО Александровск от 30.01.2018 № 205 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО Александровск (с изменениями и дополнениями), другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее положение об оплате труда работников МАОУ СОШ № 1 им. М.А. Погодина (далее – Положение), предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения.

1.3. Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников из числа руководителей структурных подразделений, педагогического и учебно-вспомогательного персонала, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов), ставок;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера;
- перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия применения доплат до размера минимальной оплаты труда, установленного федеральным законодательством;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;
- условия формирования фонда оплаты труда и соотношения численности по категориям персонала, формирования штатного расписания и оптимизации действующей штатной численности работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты работников МАОУ СОШ № 1 им. М.А. Погодина включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными правовыми актами, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемой услуги;

- обеспечение государственных гарантий по оплате труда;

- повышение оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.5. Установление окладов (должностных окладов, ставок) осуществляется за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени либо исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

1.6. Заработная плата работников учреждения, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (независимо от источников этих выплат), отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трёхсторонним Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

1.7. В зависимости от сложности выполняемых работ и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, профессии рабочих и должности служащих распределяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) на основании критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации от 27.09.2007 № 10191).

1.8. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

1.9. По должностям служащих (профессиям рабочих), минимальные рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов, ставок) по которым не определены Примерным положением по оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО Александровск, размеры окладов (должностных окладов, ставок) устанавливаются по решению руководителя учреждения.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, размер повышающих коэффициентов, размер и условия выплат стимулирующего характера, размер выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.13. МАОУ СОШ № 1 им. М.А. Погодина в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов, ставок),

персональные повышающие коэффициенты, а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.14. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя все должности работников учреждения.

При формировании штатного расписания устанавливается численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому, основному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, приведен в **приложении № 1** к настоящему Положению.

1.15. Включенные в штатное расписание должности работников соответствуют уставным целям учреждения и содержатся в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Численный состав работников МАОУ СОШ № 1 им. М.А. Погодина должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципальных заданий, установленных распорядителем средств местного бюджета.

1.16. При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора, утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утверждённые приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167Н.

1.17. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

1.18. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств, предусмотренных в местном бюджете, включая средства областного бюджета, выделенные бюджету ЗАТО Александровск на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, отнесенных к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляется в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда работников учреждений (**приложение № 2 к Положению**).

1.19. Размеры и условия оплаты труда работников учреждений не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актам РФ, нормативными правовыми актами Мурманской области и решениями органов местного самоуправления.

1.20. Заработная плата работников, имеющих статус педагога-молодого специалиста (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 50 000 руб. (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

1.21. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При индексации заработной платы работникам учреждений размеры окладов (должностных окладов, ставок) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.22. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников.

1.23. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и руководителем учреждения, и по каждому трудовому договору она не может превышать для педагогических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не является совместительством и не требует заключения трудового договора.

1.24. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования из числа руководителей структурных подразделений, педагогического и учебно-вспомогательного персонала, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов), ставок

2.1. Минимальные размеры окладов (далее – минимальные оклады) работников образования, занимающих должности руководителей структурных подразделений, педагогического, учебно-вспомогательного персонала (далее – работников), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями) согласно **приложению № 3** к настоящему Положению.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному

образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях.

Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты (персональные повышающие коэффициенты) выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов (персональных повышающих коэффициентов), доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

Размер оклада (должностного оклада) работников Учреждения по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается руководителем учреждения на основании должностных окладов работников по соответствующим уровням профессиональной квалификационной группы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Положением об оплате труда работников Учреждения предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) по занимаемой должности (профессии) работникам Учреждения в соответствии с пунктами 2.3.1-2.3.4 настоящего Положения, а также персонального повышающего коэффициента.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки) работника на повышающий коэффициент. Если работник имеет право на повышение одновременно по нескольким основаниям, должностной оклад (тарифная ставка) увеличивается на сумму процентов повышений.

Повышающие персональные коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3. Применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию; за работу по адаптированным образовательным программам, за работу в центральных и территориальных психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах и по другим основаниям образуют новый оклад и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.3.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам Учреждения, прошедшим аттестацию.

Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию составляет:

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию.

1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

Данный повышающий коэффициент устанавливается указанным категориям работников к ставкам, образованным исходя из установленной в трудовом договоре учебной нагрузки (без учёта совместительства и совмещения).

2.3.2. **Повышающий коэффициент за работу по адаптированным образовательным программам** в отделениях, классах, группах учителям и другим педагогическим работникам размер повышающего коэффициента **1,20**.

Данный повышающий коэффициент устанавливается:

- учителям к ставкам, образованным исходя из установленной в трудовом договоре учебной нагрузки (без учета совместительства и совмещения)

- другим категориям работников, исходя из должностного оклада (оклада).

2.3.3. **Повышающий коэффициент педагогическим работникам за работу в классах предпрофильного обучения, классах с углубленным изучением отдельных предметов устанавливается – 1,10.**

Данный повышающий коэффициент устанавливается:

- учителям к ставкам, образованным исходя из установленной в трудовом договоре учебной нагрузки (без учета совместительства и совмещения)

- другим категориям работников, исходя из должностного оклада (оклада).

2.3.4. Повышающий коэффициент за работу в группах компенсирующей направленности устанавливается педагогическим и другим работникам Учреждения.

Размер повышающего коэффициента – **1,20**.

Данный повышающий коэффициент устанавливается исходя из должностного оклада (оклада) работников, занятых на группах компенсирующей направленности.

2.3.5. Размер повышающего коэффициента специалистом логопедического пункта составляет – **1,20**.

2.3.6. Повышающий коэффициент за работу по адаптированным основным общеобразовательным программам при совместном обучении учащихся с ОВЗ с другими учащимися учителям и другим педагогическим работникам.

Данный повышающий коэффициент устанавливается **в сумме или %** к окладу от количества часов для обучения учащихся с ОВЗ совместно с другими учащимися.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) определяется путем умножения размера оклада (должностному окладу, ставки) работника на персональный повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента – до **3,0**.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку), и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

При применении к должностному окладу (окладу), ставке повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), ставку, персональный повышающий коэффициент устанавливается к вновь образованному должностному окладу (окладу), ставке.

2.5. В случаях когда работникам предусмотрено повышение окладов (должностных окладов), ставок по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада (должностного оклада), ставки без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (должностные оклады), ставки повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

В тех случаях, когда необходимо определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей школы без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни конкретных видов работ должны быть отнесены к соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.6. В соответствии с пунктом 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» после увеличения минимального

оклада на повышающие коэффициенты, для педагогического персонала включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами 6 и 8 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.08.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с постановлением администрации ЗАТО Александровск от 15.03.2010 № 204 «Об утверждении минимальных размеров окладов работников муниципальных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих и профессиям рабочих (**Приложение № 4**).

3.2. Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина предусмотрено установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до **3,0**.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

При применении к окладу (должностному окладу) повышающего коэффициента, образующего новый оклад (должностной оклад), персональный повышающий коэффициент устанавливается к вновь образованному окладу.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами 6 и 8 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, (далее – работники), определены постановлением администрации ЗАТО Александровск от 15.03.2010 № 204 «Об утверждении минимальных размеров окладов по работникам муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями) (**Приложение № 5**).

4.2. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выполнение важных и ответственных работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается работодателем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) рабочего на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до **3,0**.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Повышающий коэффициент за выполнение важных и ответственных работ, устанавливается к окладам рабочих, работающих по профессиям не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более одного календарного года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами 6 и 8 настоящего Положения.

5. Перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера

5.1. Работникам Учреждения в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденных постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211 (с изменениями и дополнениями), устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты педагогическим работникам за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки;

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

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачивается доплата в размере 12 % должностного оклада.

Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

5.3. Районный коэффициент в размере **50%** должностного оклада и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются к заработной плате работников за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размерах и порядке, установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Мурманской области, решением Совета депутатов ЗАТО Александровск от 29.06.2009 № 38 «О муниципальных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера».

5.4. **Доплата за совмещение профессий (должностей)** устанавливается работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при выполнении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также с учетом финансово-экономического положения Учреждения.

Рекомендуемый размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника – **до 100 процентов оклада работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 процентов оклада отсутствующего работника.**

Доплата за выполнение дополнительных работ (общественных поручений, одного или нескольких, важных для безопасности ДОО без обеспечения штатными единицами) – в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) или за ее пределами – размер доплат и срок, на который они устанавливаются определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (уполномоченный по делам ГО и ЧС, ответственный по охране труда ДОО, уполномоченный по правам ребенка ДОО, пожарную, антитеррористическую безопасность ДОО, ответственный за охранную сигнализацию, выезд по сигналу «Тревога», ответственный за ведение архива, ответственный за работу официального сайта, и на информационных сайтах: АИС, ЕГИССО, ССТУ, МЕРКУРИЙ, Честный знак, busgov и др.) – до 100%.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в эти дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При привлечении работника, заработная плата которого помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату его труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением ему другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), включаются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами учреждения.

5.8. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

5.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада, ставки), а за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. За работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором и не может быть менее трех календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором Учреждения.

5.11. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации:

- для педагогических работников приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

5.12. Доплата до минимального размера оплаты труда, производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством. Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии) без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплаты за квалификационную категорию, а также по оплате сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Абсолютный размер доплаты работнику определяется по формуле:

$$Д = Р_{\text{мрот}} - Р_{\text{зп}}, \text{ где}$$

Д – размер доплаты;

$Р_{\text{мрот}}$ – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$Р_{\text{зп}}$ – размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В случае если заработная плата начислена из нескольких источников (средств местного бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности), выплата доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

5.13. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты педагогическим работникам образовательных учреждений (общеобразовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с полученной лицензией)) за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки.

Выплата за классное руководство в размере 8 000 рублей при наполняемости класса 25 человек (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера).

- проверка письменных работ, тетрадей, контурных карт (в процентах от учебной нагрузки):

Предмет	От – До, %
Русский язык, литература	15-25
Математика	15-20
Начальные классы, учитель-дефектолог	15-20
Иностранный язык	5-15
География	3-5
История	3-5
Биология	3-5
Физика	3-5
Химия	3-5
Черчение, ИЗО	3-5

- заведование кабинетом: от должностного оклада

Предмет	До, %
Русский язык, литература	3
Физкультура	3
Биология	3
Физика	3
Технология	3

- за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в размере 20%.

- заведование и руководство методическими объединениями и творческими группами – от 1150 рублей;

- проведение внеклассной работы по физической культуре – от 1 % от должностного оклада;

- организация общественно-полезного труда обучающихся – от 1% от должностного оклада;

- организация и проведение конкурсов, тематических вечеров, олимпиад, предметных недель, конференций обучающихся – от 1%; от должностного оклада;

- организация внеклассной работы по предмету – от 1% от должностного оклада;

- проведение работы по дополнительным образовательным программам

- от 1% от должностного оклада;

- организация и проведение спортивных соревнований различного уровня, судейство на соревнованиях – от 1% от должностного оклада;

- подготовка и проведение городских профессиональных конкурсов, оформление выставок – от 1% от должностного оклада;

- за участие педагогов в городских и областных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный» и др. от 1% от должностного оклада;

- за выполнение иных работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки – от 1% от должностного оклада;

- за увеличение объема работ – от 1% от должностного оклада;

Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений выплачивается вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в соответствии с порядком, утвержденным постановлением Правительства Мурманской области.

5.14. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам МАОУ СОШ № 1 им. М.А. Погодина устанавливается в размере 10 000 рублей, дополнительно к выплате за классное руководство в размере, установленном в соответствии с абзацем вторым пункта 5.12 настоящего Положения.

Условия назначения, выплаты и прекращения выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МАОУ СОШ № 1 им. М.А. Погодина установлены Положением о выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы (приложение N 7 к Примерному положению).

Источником финансового обеспечения ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций являются средства иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых из областного бюджета бюджету ЗАТО Александровск на указанные цели.

5.15. Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций ЗАТО Александровск в размере 5 000 рублей в месяц за счет средств федерального и областного бюджетов.

Условия назначения, выплаты и прекращения выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина установлены Положением о выплате ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций ЗАТО Александровск (приложение N 8 к Примерному положению).

Источником финансового обеспечения ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина являются средства иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых из федерального и областного бюджетов бюджету ЗАТО Александровск на указанные цели.

6. Перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера

6.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденных постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 N 2211, работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы; за классность;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за ученую степень, ученое звание;
- за ведомственные награды;
- за государственные награды;
- педагогу - молодому специалисту;
- за библиотечный стаж работы;
- за эффективность деятельности педагогических работников дошкольного образования;
- ежемесячная доплата педагогическим работникам (далее - ежемесячная доплата):
 - за первую квалификационную категорию в размере **10 000** рублей;
 - за высшую квалификационную категорию в размере **15 000** рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601.

В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается.

2) Премии:

- за основные результаты работы (по итогам работы за определенный период - месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- по итогам выполнения особо важных и срочных работ;
- за участие в мероприятиях городского и регионального уровня;
- лауреатам профессиональных конкурсов;
- педагогическим работникам подготовивших призеров и победителей всероссийских и международных олимпиад, конкурсов различных уровней, и спортивных соревнований;
- за качественную организацию традиционных мероприятий школы;
- за высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации;
- за высокие результаты методической деятельности;
- за качественное организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения.

3) Иные поощрительные выплаты:

Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии при награждении почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Мурманской

областной Думы, Министерства образования и науки Мурманской области, Главы ЗАТО Александровск, так же работникам учреждения по решению руководителя учреждения могут выплачиваться следующие единовременные премии:

- в связи с 50, 55, 60, 65, 70-летием со дня рождения;
- в связи с юбилейными датами учреждения;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) в размере трех должностных окладов.
- единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту, впервые приступившему к работе в учреждении после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данном учреждении и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере **100 000** рублей.

Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту производится однократно **по истечении 12 месяцев непрерывной работы**. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации.

Иные поощрительные выплаты устанавливаются в абсолютном размере, которые включают в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

6.2. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, за библиотечный стаж работы, устанавливаются работникам дифференцировано, в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки к должностному окладу, %
От 1 года до 5 лет включительно	30%
От 5 лет до 10 лет включительно	40%
От 10 лет до 15 лет включительно	50%
От 15 лет до 20 лет включительно	60%
От 20 лет	70%

6.3. Стимулирующая надбавка педагогам - молодым специалистам устанавливается в размере 20% оклада (должностного оклада) в течение первых трех лет работы после окончания высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в МАОУ СОШ №1 им М.А. Погодина, осуществляющей образовательную деятельность, в должности педагогического работника.

Порядок установления и выплаты указанной надбавки педагогам - молодым специалистам утверждается локальным актом учреждения.

6.4. Стимулирующая доплата за эффективность деятельности педагогических работников дошкольного образования, основана на оценке качества и результативности работы (в баллах), по утвержденным показателям (критериям) эффективности

деятельности педагогических работников дошкольного образования (Приложение № 10 к настоящему Положению об оплате труда).

Порядок определения размера и расчета стимулирующих доплат педагогических работников дошкольного образования установлен в Приложении №11 к настоящему Положению об оплате труда.

Стимулирующую выплату за интенсивность и качество выполняемых работ, высокие результаты работы рекомендуется устанавливать работнику учреждения в виде надбавки к окладу (должностному окладу) на основе разработанных учреждением критериев, размеров и условий их выплаты, позволяющих оценить результативность и качество работы работников.

На основании результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина, в рамках внутришкольного контроля устанавливается стимулирующая надбавка в процентном соотношении к должностному окладу или в фиксированном размере.

Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников и младших воспитателей служит портфолио (портфель профессиональных достижений).

Портфолио – способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогической деятельности учителя и младшего воспитателя, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности.

Портфолио – индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

Портфолио в электронном виде или на бумажных носителях заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника на основе его портфолио в школе приказом руководителя учреждения создается экспертный совет, состоящий из представителей администрации школы и методических объединений.

Председателем экспертного совета назначается заместитель руководителя учреждения. Председатель экспертного совета несет ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации.

Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами. Протоколы хранятся администрацией школы. Решения совета принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

Педагогические работники передают в экспертный совет собственное портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности с приложением копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

Экспертный совет проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности учителя и младшего воспитателя за отчетный период в соответствии с критериями (приложение № 9 к данному положению). По каждому вводятся коэффициенты (баллы) и шкала показателей.

Результаты экспертной оценки оформляются экспертным советом в оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

Оценочные листы результативности профессиональной деятельности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала оформляются экспертным советом на основании предъявляемых к данным категориям критериальных оценок их деятельности. Список работников вышеназванных категорий и закрепленных для их оценки экспертов утверждается руководителем МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина на основании представления председателя экспертного совета.

На основании оценочных листов экспертный совет учреждения готовит заключение о результативности профессиональной деятельности работников школы, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передает его в установленные сроки руководителю МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина.

Размер стимулирующей части заработной платы работника исчисляется исходя из доли стимулирующей части ФОТ, определенной для каждой категории работников (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала) в соответствии с количеством набранных работниками баллов по итогам отчетного периода. Стимулирующая часть ФОТ для каждой категории определяется самостоятельно экспертной комиссией и распределяется в соответствии с качеством набранных работниками баллов по итогам отчетного периода по каждой категории.

6.5. Направления стимулирующих выплат за сложность, напряженность, интенсивность и качество выполняемых работ:

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.);
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.);
- за результаты в участии педагогов в городских и областных профессиональных конкурсах "Учитель года", "Самый классный классный", "Воспитатель года" и других;
- за результативность участия в методической, инновационной и экспериментальной деятельности;
- результативность дополнительной работы с одаренными детьми в сравнении с предыдущим периодом;
- разработка индивидуальных авторских программ, углубленных курсов, индивидуальное тематическое планирование в рамках государственного стандарта, их реализация в учебном процессе, результативность;
- внедрение новых технологий, в том числе информационных;

- результативность работы по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся;
- снижение пропусков учащимися уроков без уважительных причин;
- высокая исполнительская дисциплина, результативность управленческих решений;
- отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;
- качественная подготовка учреждений к зимнему сезону;
- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, воспитанниками;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- удовлетворенность обучающихся и законных представителей обучающихся условиями и качеством реализации образовательных программ педагогом.

Надбавка может устанавливаться приказом руководителя учреждения сроком не более 1 календарного года. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

6.6. К стимулирующим выплатам относятся доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности.

Доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам) в следующих размерах:

- до 20 процентов от оклада (должностного оклада, ставки) - за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- до 20 процентов от оклада (должностного оклада, ставки) - за почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации" и прочие ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, за исключением Благодарности Министерства просвещения Российской Федерации и Почётной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации;
- в размере 20 000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, за почетное звание "Народный учитель", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" Российской Федерации, включая "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" в республиках, входящих в состав СССР до 31 декабря 1991 года, "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации" и прочие государственные награды.

Доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

6.7. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в соответствующем положении по учреждению.

Конкретные размеры и период выплат премии по итогам работы определяются работодателем в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

6.8. Критерии, размеры и условия выплаты премирования устанавливаются локальным актом учреждения.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премирование осуществляется по решению руководителя МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах

бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Основанием для выплаты премии по итогам работы является приказ МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина с указанием конкретного размера выплаты и показателя, за выполнение которого назначена премия (в процентах к окладу (должностному окладу) или рублях).

6.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также целевым показателям эффективности деятельности учреждений, утверждаемых приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

6.10. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу), если иное не предусмотрено настоящим положением и локальными или иными нормативно правовыми актами.

6.11. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру;
- педагогическому персоналу (в том числе учителям);
- иным работникам, непосредственно подчиненным руководителю Учреждения.

6.12. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в настоящем Положении об оплате труда работников, утвержденных руководителем МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина и согласованных с представительным органом работников учреждения.

6.13. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

7. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.

7.2. Размер должностного оклада руководителя определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

7.3. Размеры оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

7.4. При наличии оснований к должностному окладу руководителя образовательного учреждения может применяться повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере, указанном в подпункте 2.3.1 пункта 2.3 раздела 2 настоящего Примерного положения.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 Примерного положения.

7.6. Стимулирование руководителей производится из централизованных на эти цели бюджетных ассигнований, которые могут составлять до 5% средств фонда оплаты труда учреждения. Конкретный размер централизованных средств ежегодно определяется приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

7.7. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителя, утвержденных приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

Размеры стимулирования руководителя учреждения, порядок и условия его выплаты устанавливаются локальным нормативным актом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

7.8. При наличии оснований, руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере до 1 процента от выручки, получаемой учреждением от приносящей доход деятельности, в части оказываемых услуг, выполняемых работ, реализуемых товаров, предусмотренных уставом учреждения (за исключением родительской платы, взимаемой дошкольными образовательными учреждениями за содержание детей; средств, получаемых в виде платы за питание в школьных столовых общеобразовательных учреждений; средств, имеющих целевое назначение).

7.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется главным распорядителем средств местного бюджета, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, и определяется в кратности от 1 до 8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

7.10. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения, установленного без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

Конкретные должностные оклады заместителям руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения.

7.11. При наличии оснований к должностному окладу заместителя руководителя образовательного учреждения применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере, указанном в подпункте 2.3.1 пункта 2.3 раздела 2 настоящего Примерного положения.

7.12. При наличии оснований заместителям руководителя и главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5, разделом 6 настоящего Примерного положения.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5, разделом 6 настоящего Примерного положения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением по оплате труда учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения решением руководителя учреждения могут производиться иные выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Примерного положения.

7.13. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ по учреждению (структурному подразделению), указанные в разделах 2 и 3 настоящего Примерного положения, к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера не применяются, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию и повышающего коэффициента за работу в сельской местности, указанных в пункте 2.3 раздела 2 настоящего Примерного положения.

В случае если руководитель учреждения и его заместители не являются руководящими педагогическими работниками, но имеют квалификационную категорию, присвоенную в установленном порядке, таким руководителю учреждения и его заместителям устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в следующих размерах:

- 1,15 - при наличии высшей категории;
- 1,10 - при наличии первой категории.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из фонда оплаты труда работникам МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина могут производиться выплата материальной помощи и иные выплаты, установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск, в том числе:

- ежегодная разовая материальная помощь педагогическим работникам и руководителю МАОУ СОШ № 1 им. М.А. Погодина в размере одного должностного оклада;
- единовременное пособие педагогическим работникам в размере трех должностных окладов при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы);
- единовременное пособие педагогам – молодым специалистам в размере шести должностных окладов при устройстве на работу впервые после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения.

8.2. По должностям работников, размеры минимальных окладов по которым не определены настоящим Примерным положением и нормативными правовыми актами администрации ЗАТО Александровск, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

8.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Перечень
должностей, относящихся к административно-управленческому, педагогическому и
учебно-вспомогательному персоналу МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина

Должности административно-управленческого персонала

- Директор;
- Заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- Заместитель директора по воспитательной работе;
- Заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- Главный бухгалтер.

Должности педагогического персонала

- Учитель;
- Педагог дополнительного образования;
- Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;
- Учитель-логопед;
- Педагог-психолог;
- Учитель-дефектолог;
- Педагог-организатор;
- Социальный педагог;
- Педагог-библиотекарь;
- Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- Воспитатель группы продленного дня;
- Старший воспитатель;
- Воспитатель;
- Инструктор по физической культуре;
- Музыкальный руководитель;

Должности учебно-вспомогательного персонала

- Ведущий экономист;
- Ведущий бухгалтер;
- Ведущий аналитик;
- Делопроизводитель;
- Специалист по кадрам;
- Инженер;
- Бухгалтер;
- Экономист;
- Лаборант;
- Младший воспитатель;
- Экспедитор;

- Заведующий хозяйством;
- Заведующий производством;

Должности обслуживающего персонала

- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- Дворник;
- Уборщик производственных и служебных помещений
- Дежурный
- Кладовщик;
- Повар;
- Кухонный рабочий;
- Рабочий по стирке и ремонту спецодежды;

Порядок формирования фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина

1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от иной, приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета ЗАТО Александровск, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объема средств бюджета ЗАТО Александровск на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.

2. Фонд оплаты труда Учреждения (далее – ФОТ) включает базовую, компенсационную и стимулирующую части.

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст.} + \text{ФОТ}_{комп.}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда работников Учреждения;

ФОТ_б – базовая часть ФОТ.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. ФОТ_б включает в себя повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждений, учитывающие специфику отдельных учреждений, особенности труда работников учреждений и квалификационную категорию.

ФОТ_{ст.} – стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

ФОТ_{комп.} – компенсационная часть ФОТ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3. Формирование ФОТ осуществляется на основе штатного расписания.

Штатное расписание МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина формируется руководителем учреждения в пределах базовой части ФОТ и выплат компенсационного характера.

При формировании фонда оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст.} = 60\% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТ}_{ст.} = 40\% \text{ ФОТ}.$$

Расчет величины фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогических работников, в том числе учителей (74 процентов, в том числе учителей – 70 процентов) и фонда оплаты труда других работников (26 процентов).

При формировании объема средств на оплату труда работников Учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.

**Размеры окладов работников МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина,
занимающих должности педагогического и учебно-вспомогательного персонала**

Квалифика- ционные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях) 01.01.2024
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; Музыкальный руководитель	9 673
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор; Социальный педагог; Педагог дополнительного образования	9 958
3 квалификационный уровень	Воспитатель; Педагог-психолог	10 093
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; Педагог-библиотекарь; Учитель; учитель-дефектолог; преподаватель- организатор основ безопасности и защиты родины; Учитель-логопед;	10 636
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5 259

**Размеры окладов работников МАОУ СОШ № 1 им. М.А. Погодина,
осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям
служащих по профессиональным квалификационным группам**

Квалификацион- ные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях) 01.01.2024
Учебно-вспомогательный персонал		
Персональная квалификационная группа 1 «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, архивариус, лаборант, документовед, машинистка, экспедитор	3 979
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (или имеющие среднее профессиональное образование или начальное профессиональное образование либо среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе без предъявления требований к стажу)	4 387
Персональная квалификационная группа 1 «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор, техник, лаборант	4 896
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5 506
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф — повар)	6 117
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» Персональная квалификационная группа 3		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, аналитик, программист, инженер, специалист по кадрам (без категории)	7 748
2 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, аналитик, программист, инженер, специалист по кадрам (2 категории)	7 765
3 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, аналитик, программист, инженер, специалист по кадрам (1 категории)	8 361

4 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, аналитик, программист, инженер, специалист по кадрам (ведущий)	9 581
----------------------------------	--	-------

**Размеры окладов работников МАОУ СОШ № им. М.А. Погодина,
осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям
рабочих по профессиональным квалификационным группам**

Разряд в соответствии с ЕТКСР и ПР	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях) 01.01.2024
Обслуживающий персонал		
1 разряд работ	Дворник, уборщик производственных и служебных помещений.	3 572
2 разряд работ	Кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), кладовщик,	3 674
3 разряд работ	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дежурный, повар 3 разряда	3 979
4 разряд работ	Повар 4 разряда	4 184
5 разряд работ	Повар 5 разряда	4 591

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
МАОУ СОШ № 1 им. М.А. Погодина

**Размеры окладов работников МАОУ СОШ №1 им. М.А. Погодина, не
отнесенных к профессиональным квалификационным группам**

Квалификацион- ные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях) 01.09.2024
6 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10 636

Положение
о выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство
педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций
ЗАО Александровск, реализующих образовательные программы начального общего,
основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные
основные общеобразовательные программы МАОУ СОШ № им. М.А. Погодина

1. Настоящее Положение определяет условия назначения, выплаты и прекращения выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МАОУ СОШ № им. М.А. Погодина, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, за счет средств иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых из областного бюджета бюджету ЗАО Александровск (далее - ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство).

2. Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники МАОУ СОШ № им. М.А. Погодина, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы (далее - общеобразовательная организация).

3. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника МАОУ СОШ № им. М.А. Погодина с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

4. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

5. Педагогическим работникам МАОУ СОШ № им. М.А. Погодина устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

6. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года, снижение размера которой не допускается.

7. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях в МАОУ СОШ № им. М.А. Погодина, приостанавливается на период отпуска педагогического работника по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство не зависит от объема педагогической нагрузки педагогического работника, выполняющего функции классного руководителя и выплачивается пропорционально отработанному времени.

9. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство:

- является составной частью заработной платы педагогического работника;
- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

- учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка, установленных законодательством Российской Федерации;

- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

10. В течение учебного года, в каникулярный период, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям изменение размера или прекращение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство не допускается.

11. Основанием для прекращения выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство является приказ МАОУ СОШ № им. М.А. Погодина о снятии с него функции классного руководителя.

Положение

о выплате ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций ЗАТО Александровск

1. Настоящее Положение определяет условия назначения, выплаты и прекращения выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций ЗАТО Александровск, (далее - вознаграждение, советники директора, образовательные организации).

2. Выплаты вознаграждения советникам директора предоставляются педагогическим работникам МАОУ СОШ № им. М.А. Погодина, принятым на должность "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями".

3. Размер выплаты составляет 5000 рублей ежемесячно, но не более одной выплаты вознаграждения одному педагогическому работнику МАОУ СОШ № им. М.А. Погодина в случае осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях.

4. Выплаты вознаграждения осуществляются с учетом районных коэффициентов к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Выплата вознаграждения педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с МАОУ СОШ № им. М.А. Погодина, приостанавливается на период отпуска педагогического работника по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6. Вознаграждение советникам директора является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;
- учитывается при определении установленных законодательством Российской Федерации отчислений по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование).

7. Вознаграждение включается в расчет средней заработной платы, учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

8. Основанием для прекращения выплаты педагогическому работнику вознаграждения является приказ руководителя МАОУ СОШ № им. М.А. Погодина об увольнении педагогического работника с должности советника директора.

Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ педагогическим работникам для определения результатов мониторинга профессиональной деятельности

**Оценочный лист учителя
(период) с приложением копий документов,
подтверждающих и уточняющих результативность деятельности**

ФИО _____

Стимулирующая часть ФОТ

Показатели	Расчет показателей (стимулирующая часть)	Шкала	Показатели	Три-местр
К 1- Динамика образовательных результатов обучающихся Стабильные результаты по итогам триместра, (качество не изменилось). Сравнение за I и II; II и III триместров		6б.		
Повышение качества по итогам триместра. Сравнение за I и II; II и III триместров		8б.		
Кол-во уч-ся, получивших "2" по итогам периода. Отсутствие «2»		4 б.		
Кол-во уч-ся с одной "3" по итогам периода. За каждого обучающегося -1б.		-1 б		
К 2 - Сложность предмета: Русский язык, математика, 1 кл., И-кл., социальный педагог -10 б. ИЗО, ф-ра, музыка, технология, ОБЖ, педагог-библиотекарь -5 б; остальные предметы, начальные классы, педагог – психолог, учитель - логопед - 7б.		5-10 б.		
К 3 – Перенаполняемость классов, групп: в классе более 25 чел.- по 1б. за параллель (или за 3 класса) – учителя-предметники; русский язык, математика – за класс по 1б.; начальные классы – по 2б.; в группе англ. яз. 13 и более учащихся - по 1 б. учитель-логопед, педагог-психолог – по 1 б.		1б. – 2б.		
К 4 - Участие в ГИА Количество учащихся, сдававших: 100% - 7б.; 80-99% - 6б.; 60 – 79% - 5б.; 40 – 59% - 4б.; 20 – 39% - 2б.; 19% - 1б.		1 – 7б.		X
К 5 - Качество знаний учащихся по итогам внешнего мониторинга: ОГЭ: 100% – 6б.; среднее качество: 60-99% - 4 б.; 50-59% - 3 б.; 40-49% – 2 б.; ЕГЭ тестовый балл: 100-балльник – 6б.; 89-90 б. – 5б.; средний тестовый балл: 50-59% - 3 б.; 40-49% – 2 б.; Успеваемость 100% - 2 б. (за всех участников мониторинга средний %).				
ВПр: Кач-во знаний и успеваемость не оценивается, только фактические объективные результаты в сравнении с триместровой оценкой: 85-100% - 3б.; 70-84% - 2б.; менее 70 %. – 0б. (среднее по всем				

ВПР учителя)		
К 6 - Призовые места во Всероссийских олимпиадах, НПК программы «Шаг в будущее» (уровни): Региональный, всероссийский – 15 б.; Муниципальный – 10 б. – 1 победитель или призер; 20 б. – 2 победителя и (или) призера. 30 б. – 3 победителя и/или призера и более . Отдельно по каждому предмету. Школьный- 1б (не более 10 б.) Школьная НПК – 3б.	ФИ (указать):	
К 7 - Участие во Всероссийских олимп., НПК программы «Шаг в будущее» (уровни): Региональный, всероссийский – 7 б.; Муниципальная олимпиада – 2 б (за каждого участника, призеров и победителей не считаем) Муниципальная НПК – 3б.	ФИ (указать):	
К 8 - Призовые места в <u>официальных мероприятиях</u> (уровни): Региональный, всероссийский - очное/заочное участие - 7/5 б.; Муниципальный – очное/заочное участие 6/4 б. (не более 15 б.) Школьные конкурсы – очное участие – 2б. (не более 10 б.) Всероссийские дистанционные конкурсы при поддержке Министерства просвещения (за организацию конкурса, не зависит от количества принимавших участие) – 3 б.	Указать конкурс, ФИ:	
К 9 - Участие в <u>официальных мероприятиях</u>: муниципальных, региональных: - очное- 3б. заочное - 2 б. (за конкурс) школьный уровень: - очное участие – 2 б. (не более 10 б.) Всероссийские дистанционные конкурсы при поддержке Министерства просвещения (за организацию конкурса не зависит от количества принимавших участие) - 2 б.	Указать конкурс, ФИ:	
К10 - Участие в официальных конкурсах рисунков любого уровня (за организацию конкурса, не зависит от количества участников): Призовое место – 2б.; участие (призеры и победители не учитываются) – 1 б.	ФИ (указать):	
К 11 - Участие в отборочных турах программы Центра "Сириус", "Артек", Турнир Ломоносова, Всероссийская олимпиада «Звезда» и других образовательных центрах , Организация участия в профильной смене –3б.	ФИ:	
К 12 - «ГТО» - кол-во уч-ся, выполнивших требования на золотой, серебряный, бронзовый значок: по 3 б. (приложить список учащихся)	ФИ (указать):	
К 13 – Использование ИКТ: Активное участие на платформе «Сферум» - 2б. (самооценка) Онлайн-уроки по финансовой грамотности (более 5 уроков за отчетный период) – 3б.		
К 14 - Участие в педагогических проектах	2 - 5 б.	
К 15 - Распространение опыта: Только официальные мероприятия	2-7 б.	

Школьный уровень (уроки/выступления на педсовете, семинаре)- 4/3б. Муниципальный уровень (уроки/выступления) – 7/5б. Региональный уровень (выступление) – 6 б. Публикации (<i>сведения в электронной форме с указанием эл. адреса доступа</i>) - 2б.		
К 16 - Участие в работе экспертных комиссий, жюри олимпиад, конкурсов, НПК: Школьный уровень – 2 б. Муниципальный уровень - 4б. Региональный уровень – 6б. Предметно-методическая комиссия по составлению ВсОШ- 2б. Проверка работ (ВПР): за класс – 3 б.	Указать:	
К 17 - Профессиональные конкурсы призовые места / участие: - Школьный уровень - 2/1 б. - муниципальный уровень - 6/4 б. - региональный, всеросс. уровень -8/6 б. - дистанционные конкурсы при поддержке Министерства просвещения - 2/3 б.	Указать:	
К 18 - Инновационная деятельность - 2б.	Указать:	
К 19 - Наставничество (конкретная работа с молодым педагогом)	До 5-и б.	
К 20 - Посещение открытых уроков, семинаров, конференций (на базе других организаций) – 2б. Посещение семинара на базе школы, семинары - в онлайн-формате – 1б.: Просмотр вебинаров, анкетирование, диагностики (только по назначению администрации) – 1б. Дистанционное обучение без отрыва от работы – 2 б.(по приказу по школе)	Указать:	
К 21 - ФОС (вновь разработанное) – по 4б. Участие в разработке ООП	Подчеркнуть:	
К 22 - Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности -2 б.		
Критерии, понижающие уровень стимулирования		
К 24 Не проводилась работа по формированию функциональной грамотности в отчетный период на платформе РЭШ: в рамках учебного плана и плана внеурочной деятельности – минус 5 б.	Минус – 2б. Минус – 5 б.	
К 25 Не сдан анализ итоговой контрольной работы – минус 5 б.	Минус – 5б.	
Должностные обязанности К26 Есть предписания по должностной инструкции (Невыполнение приказа по повышению квалификации, несвоевременное и некачественное заполнение документации и др.)	Минус 2 б	
Соблюдение правил ТБ – Наличие фактов травматизма детей К27	Минус 2 б.	
Наличие жалоб от родителей в Управление образования администрации ЗАТО Александровск, МОиН МО и др. Наличие жалоб от родителей в администрацию школы (устных и письменных). К - 28	Минус 3 б. Минус 2б.	
ИТОГО:		

Показатели эффективности деятельности педагогических работников по реализации общеобразовательной программы дошкольного образования (ООПДО), порядок и условия применения

В соответствии с «Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников» от 18.06.2013 г. и письмом Управления образования администрации ЗАТО Александровск № 733 от 20.03.2014г. «О разработке показателей эффективности».

Показатель	Критерий оценки эффективности деятельности педагогических работников	Значение критерия (балл)	Обоснование
1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты воспитанников, социальные проекты и т.д.)	1.1. Проведение экскурсий, целевых прогулок с детьми (не более 1 в неделю)	1	Деятельность отражена в плане.
	1.2. Социальные акции, проекты	1-3	Результаты отражены в группе «ВКонтакте»
	1.3. Взаимодействие с социумом	1-3	<i>Результаты фиксируются старшим воспитателем</i>
2. Эффективность воспитательной работы, включая работу с родителями (законными представителями) обучающихся, подготовка и организация участия детей в конкурсах, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях)	2.1. Участие детей в конкурсах, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях (очное): Уровень Учреждения: Рисунок, поделка Выступление (творческий номер)	1 (за 2 работы) 3-5	<i>Результаты фиксируются старшим воспитателем</i>
	Городской уровень: Рисунок, поделка Выступление (творческий номер)	1 (за 1 работу) 5	
	Муниципальный уровень: Рисунок, поделка Выступление (творческий номер)	2 (за 1 работу) 5	
	Областной (региональный) уровень: Рисунок, поделка За работу - Победителю Выступление (творческий номер)	2 (за 1 работу) 5 10	
	Всероссийский уровень: Интернет-конкурсы, фестивали детского и спортивного творчества	1 (за 1 работу и не более 5 работ)	

	2.2. Подготовка педагогом и участие детей (+монтаж видео): - конкурс чтецов	3-5 (за 1 номер)	
	- книгабум	+2 (за победу)	
	- музыкальные конкурсы	+1 (лауреат конкурса)	
	2.3. Проведение мастер-класса с родителями	5	
3. Повышение профессионального мастерства	2.4. Организация и проведение культурно-досуговых и массовых мероприятий для детей и родителей (за каждое мероприятие): Воспитатель + специалист	5/5	<i>Результаты фиксируются старшим воспитателем</i>
	Воспитатель + воспитатель	5/5	
	3.1. Руководство творческими проектными группами (с предоставлением отчета) - внутри Учреждения; - муниципальными.	10 20	
	3.2. Участникам творческих групп (по докладной записке руководителя группы и подтверждением результата, продукта)	5-10	
	3.3. Публикации в печатных, научных, профессиональных образовательных изданиях (ИРО, ИМЦ, ж. «Обруч», «Детский сад» и др. професс. издания); - интернет-изданиях	20 3	
	3.4. Предоставление опыта работы в рамках ТМО, семинаров, конференций (очное участие) - Уровень Учреждения - Городской уровень (ТМО) - Муниципальный уровень - Областной (региональный) уровень: онлайн = очному участию, заочное (дистанционное)	2-5 5 15 25 10	
	3.5. Участие в интернет-конкурсах профессионального мастерства (заочное участие) Региональный, всероссийский, международный уровень	2 (не более 3-х)	
	3.6. Участие в конкурсах профессионального мастерства (очно/заочное участие: Конкурс Выготского, «Воспитатели России», Конкурс Ушинского) - Уровень Учреждения - Муниципальный уровень - Областной (региональный) уровень	15 80 100	

	- Всероссийский уровень 100 <i>За получение призового места сумма баллов удваивается</i>		
	3.7. Участие педагогического работника в разработке образовательных программ: - основной образовательной программы - создание авторских программ	5-20 10-20	
	3.8. Показ открытого занятия, мероприятия: - Уровень Учреждения - Муниципальный уровень	5 10	
	3.9. Наставничество (с предоставлением отчета о проведенной работе)	15	
4. Создание предметно-развивающей среды в соответствии с образовательной программой	4.1. Создание комфортной и безопасной среды для участников образовательного процесса (оформление участка для прогулок воспитанников).	10	<i>Результаты фиксируются старшим воспитателем</i>
	4.2. Создание элементов образовательной инфраструктуры (мини-музея, уголка психологической разгрузки в группе, интерактивных зон в фойе ДОУ и др.)	5-10	
	4.3. Оформление ДОУ, тематических выставок в фойе и коридорах ДОУ и др.	3-20	
5. Участие в реализации программы развития учреждения, в деятельности инновационных, стажировочных площадок, проектах различных уровней	5.1. Участие в инновационной деятельности: - профильные группы (с предоставлением ежемесячного отчета о проведенной работе); - участие в реализации мероприятий пилотных площадок согласно приказу об инновационной деятельности ДОУ на учебный год	5 2-15	<i>Результаты фиксируются старшим воспитателем</i>
	5.2. Реализация проектной деятельности в ДОУ (с предоставлением оформленного паспорта и продукта проекта не позднее месяца после окончания проекта)	5-15	
6. Качественное оформление и ведение обязательной документации	6.1. Своевременное и качественное оформление документации (план образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, протоколы родительских собраний и т.п.): ведение документации без замечаний.	5 (октябрь, январь, апрель)	<i>Результаты фиксируются старшим воспитателем</i>
7. Организация оздоровительной	7.1. Отсутствие травм у воспитанников.	5	<i>Результат фиксируется заведующим</i>
	7.2. Количество дней, пропущенных по болезни одним ребенком в среднем в месяц:	10	

работы	- в группах раннего возраста и в первых младших группах не более 3,5 дней;		
	- в дошкольных группах – не более 2-х дней.		
	7.3. Посещаемость группы Ранний и младший возраст 50% - 60% 61% - 70% Более 70% Дошкольный возраст 60% - 70% 71% - 85% 86% - 100%	10 15 25 10 15 25	
8. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	8.1. Проведение профилактической работы с семьями социального риска. <i>(посещение семей, составление характеристик по запросу контролирующих органов и др.)</i>	5	Результат фиксируется заведующим
	8.2. Вовлечение семей социального риска в совместную деятельность.	5	
9. Мероприятия, направленные на повышение имиджа Учреждения	9.1. Предоставление информации в госаплики о наиболее значимых мероприятиях <i>(хороший, качественный материал: фото, видео, текстовый материал)</i> , ведение группы ВКонтакте	2-5 2-5	Результаты фиксируются старшим воспитателем
	9.2. Исполнение роли на утренниках, кукольных спектаклях: - эпизодической, - главной	10 <i>(за каждую роль)</i> 2 5	
	9.3. Съемка и монтаж видеороликов, направленных на повышение имиджа Учреждения.	5-25	
	9.4. Участие в работе общественных комиссий и советов (творческих группах, рабочих группах по созданию нормативно-правовых документов).	10	
	9.5. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа ДОУ, привлечение спонсорской помощи.	2-30	

Основанием, для понижения суммарного количества баллов оценки эффективности деятельности педагогических работников, учитывая тяжесть совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, являются:

- отсутствие необходимой обязательной документации (от -5 до -30 баллов);
- факт случая детского травматизма (от -5 до -50 баллов);
- наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога (от -5 до -30 баллов);

- факт неконструктивного конфликта, в случае которого пострадали воспитанники, сотрудники, родители или репутация Учреждения (от -5 до -30 баллов);
- нарушение трудовой дисциплины (от -5 до -30 баллов).

**Порядок определения размера и расчета стимулирующих доплат,
основанных на показателях эффективности деятельности
педагогических работников дошкольного образования**

Педагогический работник дошкольного образования, претендующий на установление стимулирующих доплат, осуществляет самоанализ профессиональной деятельности, в соответствии с утвержденными критериями оценки эффективности деятельности педагогических работников.

Основанием рассмотрения результатов деятельности педагогического работника дошкольного образования, для установления стимулирующих доплат, является личная докладная записка.

Докладные записки подаются сотрудниками за предыдущий отработанный период и рассматриваются комиссией по материальному стимулированию работников (далее – Комиссия).

Докладные записки за работу, выполненную в мае месяце, подаются не позднее 15 сентября и рассматриваются Комиссией в сентябре текущего года, для последующей выплаты стимулирующих доплат.

В случае отсутствия работника по болезни или другой уважительной причине (курсы повышения квалификации, отпуск) стимулирующая доплата начисляется за фактически отработанное время.

Расчет размеров стимулирующих доплат педагогическим работникам дошкольного образования из стимулирующей части фонда оплаты труда производится ежемесячно.

Размер стимулирующих доплат каждому педагогическому работнику определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;
- баллы, полученные всеми педагогическими работниками, суммируются (общая сумма баллов);
- стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, для определения денежного веса одного балла (в рублях), без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера;
- денежный вес умножается на сумму набранных каждым педагогическим работником баллов, и определяется в виде стимулирующей надбавки в абсолютном значении.

При начислении заработной платы педагогическим работникам дошкольного образования, расчет размера стимулирующих доплат осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.