

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 33»
(МАОУ СОШ № 33)
«33 № - а Шөр школа» муниципальнõй асыюралана велõдан учреждение
(«33 №-а ШШ» МАВУ)

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

На заседании первичной профсоюзной
организации МАОУ СОШ № 33
Протокол № 5 от 11.04.2025
Председатель  Н.Е. Осипова



Директор МАОУ СОШ № 33
Г. А. Оверина
Приказ № 58/1 - од
от 12.04.2025 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МАОУ СОШ № 33 г. Сыктывкара

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ №33 разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 20.01.2010 № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми»
- Постановлением АМО ГО «Сыктывкар» от 28 июня 2018 года № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение, и иных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» (с изменениями и дополнениями);
- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда, в том числе:

- ведомственными нормативными правовыми актами.

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 33 (далее Школа) за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам Школы, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Школы.

3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, города Сыктывкара, Положение подлежит изменению.

4. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

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

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника школы не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Реализация гарантий по оплате труда работников школы, установленных настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда Школы.

6. Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Заработная плата каждого работника Школы зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

8. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник Школы должен быть ознакомлен с Положением.

9. Положение распространяется на всех работников школы, независимо от источника осуществления оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Школы.

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников.

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

- фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), установленных в соответствии с **Приложением № 2 Постановления АМО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639;**

- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с приложением № 3 **Постановления АМО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639;**

- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с приложением № 4 **Постановления АМО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639.**

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств школы, направляемых на заработную плату работников.

$ФОТ = ФОТ_{до} + ФОТ_{кв} + ФОТ_{св}$, где

ФОТ_{до} – фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);

ФОТ_{кв} – фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} – фонд выплат стимулирующего характера;

1) ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТ}_{\text{до}} = n_1 * O * k_1 + n_2 * O * k_2 + n_3 * O * k_3 + \dots$, где

n_1, n_2, n_3 – количество штатных единиц или пед. ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

O – размер должностного оклада по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k_1, k_2, k_3 – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в приложении №2 **Постановления АМО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639.**

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

2) $\text{ФОТ}_{\text{кв}}$ рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = Д1 + Д2 + Д3 + Д4 + Д5$, где

Д1 – доплаты работникам школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

Д2 – доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Д3 – доплаты молодым специалистам учреждения;

Д4 – компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации;

Д5 – выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3) $\text{ФОТ}_{\text{св}}$ рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТ}_{\text{св}} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}}) * \geq 20\% + \text{Нвл}$, где

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера в соответствии с Приложениями № 2, 3 **Постановления АМО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639**, за исключением выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

Нвл – объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

2.2. Основные условия оплаты труда работников Школы

1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) (далее – должностные оклады) работникам Школы устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором Школы, и определяются в соответствии с Приложением №1 **Постановления АМО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. № 6/1639.**

2. Повышение должностных окладов работникам Школы производится в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных организаций образования, утвержденным в приложении № 2 к **Постановлению АМО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018г. № 6/1639.**

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, (оклада, ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер

каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

3. Штатное расписание и тарификационный список Школы утверждаются директором Школы, согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников Школы.

4. Работникам Школы начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50 %, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

5. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6. Оплата труда учителей и иных педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, осуществляется с учетом данной квалификационной категории по иной занимаемой на условиях совмещения либо совместительства должности, по которой не установлена квалификационная категория, при условии совпадения профиля работы (направления деятельности).

7. Педагогическим работникам, у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории в период:

- длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

8. Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления права для назначения пенсии (по старости, по выслуге лет), оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

9. Педагогическим работникам, находящимся на пенсии, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до увольнения, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период до одного года.

10. В случае истечения действия квалификационной категории после своевременной подачи педагогическим работником аттестационных материалов и принятия республиканской аттестационной комиссией положительного решения об установлении квалификационной категории оплата труда сохраняется с учетом имевшейся у педагогического работника квалификационной категории до издания приказа об установлении квалификационной категории.

11. Расчет среднего заработка работников независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом

календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

12. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 33. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ при выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

13. Заработная плата выплачивается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и только в денежной форме (в рублях).

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам Школы

1. При определении должностного оклада руководящих работников Школы учитывается группа по оплате труда, к которой отнесена Школа, определяемая в соответствии с объемными показателями;

2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3. Директору МАОУ СОШ № 33 условия оплаты труда определяются Положением о материальном стимулировании руководителей образовательных учреждений и устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации МО ГО «Сыктывкар».

4. На педагогическую работу в Школе принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6. Директор Школы обеспечивает проверку документов об образовании учителей других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Школе помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет директор Школы.

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Школе.

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Школы включает преподавательскую (учебную работу), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, ограничивается верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников установлен Правилами внутреннего распорядка в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.5. Выплаты компенсационного характера.

1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам;
- 4) компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;
- 5) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

2. Работникам Школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

2.1. Доплата за работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) производится работникам Школы в размере не менее 35% должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом школы, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября).	От 10 до 30
2	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10

3	Учителям, за проверку письменных работ: (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15
4	За обслуживание вычислительной техники учителю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике), инженера-электроника	до 2
5	Педагогическим работникам Школы за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
6	За руководство методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам Школы за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационной и экспертной комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
7	За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров: до 2000 экз. включительно от 2001 (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: библиотекаря, заведующего библиотекой)	5 10
8	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10
9	Педагогическим работникам за заведение музеем, тренажерным залом, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединения патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20
10	Педагогическим работникам Школы, реализующей основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей. (Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога).	до 15

11	Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам Школы, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)	до 20
12	Выплаты за наставничество	10

2.2.1. Дополнительно к доплате за классное руководство педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000,00 рублей.

Одному педагогическому работнику может быть установлено не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

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

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с учетом отработанного времени.

2.2.2. Советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в. размере 5 000 рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

2.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или какой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по той же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по той же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.4. Другие доплаты работникам Школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. **Доплаты работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, за время фактической занятости на таких работах и устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4. **Молодым специалистам**, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию (далее – учебное заведение), на работу в Школу, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	В процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организации, расположенные в городах и поселках городского типа	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица, не достигшие возраста до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Школе на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

4.1. Доплаты молодым специалистам, прибывшим на работу в учреждение в год окончания учебного заведения, устанавливаются после окончания учебного заведения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.2. и 4.3. настоящего приложения.

4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Школе, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3. настоящего приложения.

4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет,

призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Школе в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Школе (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Школе в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания учебного заведения.

4.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.1, 4.2, 4.3., 4.4 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий, при условии, что работник не достигает 30-летнего возраста.

5. Педагогическим работникам, участвующим в государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в размере и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24.04.2014 № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования».

На период проведения государственной итоговой аттестации педагогические работники Школы, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

6. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством российской Федерации.

7. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера работникам организации устанавливаются приказом директора, либо лицом, его заменяющим, директору организации - приказом управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются на учебный год (с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года), а также могут быть установлены

на определенный период времени. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

Выплаты компенсационного характера работникам школы начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

2.6. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) надбавки за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий.

1.1. Основанием для назначения выплат стимулирующего характера являются следующие основные критерии:

- достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом;
- высокая производительность труда (способность в короткие сроки выполнять большой объем работы);
- снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, внутриучрежденческом учете;
- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
- отсутствие замечаний, выявленных в ходе проверки;
- оперативное выполнение особо важных заданий (поручений) руководства;
- наличие поощрений, благодарностей;
- проявление творческой инициативы (разработка научных и методических материалов, внедрение новых форм и методов работы);
- участие в конкурсах;
- повышение профессионального уровня (обучение в образовательных организациях по профилю работы, участие в семинарах, круглых столах, изучение и применение в своей работе методической, научной литературы);
- интенсивность труда, связанная с выполнением функций административного, финансово-экономического, хозяйственного обслуживания зданий, сооружений и оборудования, в обеспечении безопасности, соблюдении правил охраны труда и техники безопасности, обеспечении уставной деятельности общеобразовательного учреждения.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам МАОУ СОШ №33 производятся с учетом фактически отработанного времени и без учета фактически отработанного времени и устанавливаются в пределах планового фонда оплаты труда.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда школы. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда организации

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполненной работы.

1.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ заместителям директора и остальным работникам

муниципальной образовательной организации устанавливаются в процентном выражении от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом размера его повышения приказом директора Школы в зависимости от личного вклада в общие результаты деятельности организации, качеством и объемом выполняемой работы.

1.6. Выплаты устанавливаются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Выплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

1.7. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

1.8. Надбавки работникам организации начисляются с учетом фактически отработанного времени, а премиальные выплаты по итогам работы за год, полугодие, четверть, квартал, месяц могут и без учета отработанного времени, и при наличии экономии фонда оплаты труда организации

1.9. За выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению руководителя Организации работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другими работниками профессии (специальности) осуществляется выплата за наставничество.

Выплата за наставничество устанавливается работнику в размере 10 процентов к должностному окладу за каждого закрепленного за ним работника, в отношении которого осуществляется наставничество.

2. Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы работникам организации устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Директор	до 200% включительно
	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 180% включительно
	Другие работники	до 150% включительно

3. Основания для установления работникам Школы надбавок за интенсивность и высокие результаты:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени (доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается на время проведения оздоровительной кампании педагогическим и другим, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в	до 15

	оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности. Перечень категорий работников, которым может быть установлена надбавка к ставкам и должностным окладам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается приказом директора Школы)	
2.	Учителям, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
3.	Директорам, педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья) (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
4.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии (педагогическим работникам надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 20
5.	Учителям и преподавателям коми языка (родного/государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
6.	Педагогическим работникам Школы, реализующим основную образовательную программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов, проектов, направленных на развитие предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС)	до 10
7.	Работникам Школы, реализующим программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, за проведение внеурочной деятельности, в том числе по физическому воспитанию	до 30
8.	Руководителям, педагогическим работникам Школы за создание условий для развития вариативных форм образования и их реализацию	до 10

9	Работникам за исполнение обязанностей директора образовательной организации	до 50
10	Педагогическим работникам за интенсивность работы, связанной с подготовкой, учащихся во внеурочное время по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня);	до 15
11	Педагогическим работникам за интенсивность работы, связанной с подготовкой и проведением мастер классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, тематических выставках, сдачей ГТО	до 15
12	Педагогическим работникам за интенсивность работы, связанной с подготовкой детей к сдаче ГТО, социальным проектам, открытым мероприятиям, дням открытых дверей для родителей, к конкурсам за рамками учебного процесса, школьных праздников с привлечением учителей и родителей	до 15
13	Работникам образовательной организации за интенсивность работы, связанной с выполнением особо важных, сложных и срочных дел	до 150
14	Работникам школы за интенсивность работы, связанной с подготовкой и сдачей аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации	до 100
15	За интенсивность работы с учащимися «группы риска», семей «СОП»	до 15
16	За интенсивность работы, связанной с кадровой работой	до 100
17	Работникам школы за интенсивность работы, связанной с оформлением документов для пенсионного фонда, службы занятости, налоговой инспекции, военкомата, учреждений здравоохранения, оформления страховых свидетельств	до 100
18	За интенсивность работы, связанной с составлением учебного расписания	до 50
19	За интенсивность работы, связанной с работой по закупкам	до 50
20	Работникам, ответственным за ведение документации и отчетности по питанию учащихся (ведение учета питающихся 1-4 классов, 5-11 классов, детей из семей военнослужащих, участвующих (участвовавших) в специальной военной операции, из многодетных семей, из малообеспеченных семей, из семей СОП, туб. инфицированных и других льгот, предоставление отчетности и прочее)	до 150
21	Надбавки по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом Школы	до 150

4. Премияльные выплаты:

Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу и выплачивается с учетом фактически отработанного времени и без учета фактически отработанного времени.

Размер премиальных выплат конкретному работнику не ограничен и устанавливается:

- по итогам работы за месяц, квартал, четверть, полугодие, 9 месяцев, год;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

Работники образовательной организации могут премироваться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы по следующим показателям:

№ п/п	Основание	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	За проведение текущего ремонта, подготовку школы к новому учебному году.	0-200
2	За выполнение работ по устранению аварийных и чрезвычайных ситуаций.	0-200
3	Премирование по результатам работы (за месяц, за четверть, за квартал, за полугодие, за год).	0-200
4	За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами, выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ.	0-200
5	За сопровождение и обновление школьного сайта.	0-100
6	Премирование по результатам работы обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.	0-100
7	За организацию работы, связанную с проведением генеральных уборок школы	0-100

Снижение выплат стимулирующего характера:

Размер выплат отменяется или уменьшается при:

- окончания срока действия надбавки;
- ухудшение качества работы;
- несвоевременном выполнении заданий;
- нарушений трудовой дисциплины;
- получения работником дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;
- в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы.

Изменение или отмена выплат оформляется приказом по школе.

5. Работникам школы в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам Школы надбавок за качество выполняемых работ:

п/п	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Школы)	до 5
2.	Руководителям и педагогическим работникам Школы, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5
3	Педагогическим работникам, ставшим победителями конкурсов педагогического мастерства: «учитель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Коми веледысь», и директору Школы, подготовившим победителей вышеперечисленных конкурсов профессионального мастерства: - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня	50% <***> 70% <***> 100% <****>
4	Премия главы МО ГО «Сыктывкар» - руководителя администрации «Призвание» лучшим педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций МО ГО «Сыктывкар» с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	Денежное вознаграждение 23 000 рублей

Надбавки за качество (за наличие ведомственной награды) выплачивается при учебной нагрузке 18 часов и выше нормы часов на ставку заработной платы из расчета должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), при учебной нагрузке ниже 18 часов-из расчета фактической педагогической нагрузки.

Примечания:

Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются директором Школы в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

<*> при наличии нескольких оснований для установления, надбавка устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

<****> Надбавка устанавливается на срок 12 месяцев с момента получения диплома победителя конкурса соответствующего уровня, указанного в позиции 4 таблицы пункта 3, на основании письменного заявления работника с приложением

подтверждающих документов. Данные изменения в Постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 14.05.2021 № 5/1332 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639» вступают в силу с даты утверждения директором и распространяются на правоотношения сторон начиная с 01.01.2021.

При наличии нескольких оснований для установления надбавки ее размер определяется по наивысшему результату. Срок назначения надбавки в этом случае начинает исчисляться с момента получения диплома победителя конкурса более высокого уровня.

6. За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;

- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

6.1. Учителям Школы, реализующей программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, за подготовку выпускников Школы, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, производится единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения в следующих размерах:

- 1000 руб. (при наличии в классе не менее одного указанного результата);
- 2500 руб. (при наличии в классе от трех до четырех указанных результатов);
- 3000 руб. (при наличии в классе от трех до четырех указанных результатов);
- 4000 руб. (при наличии в классе пяти и более указанных результатов).

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников устанавливаются учителям Школы, реализующей программу начального общего, основного общего и среднего общего образования в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников – в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников – в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников – в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Размер выплаты определяется Школой самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Школы и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте Школы, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. Единовременные выплаты, указанные в п.6 настоящего приложения, устанавливаются работникам только по месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по

общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских олимпиад школьников.

Надбавки работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте Школы.

8. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам и рабочим в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
Свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, служащим и рабочим, работающим в Школе на условиях совместительства, а также почасовой оплатой труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 приложения № 3 настоящего Постановления.

8.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях независимо от занимаемой должности;

2) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми;

3) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

4) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

5) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы им днем приема на работу в Организацию не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

8.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Работникам Школы, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

8.4. Документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности работника, полученные:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной подписью.

9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Школой самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Школы и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям директора, главным бухгалтерам и остальным работникам Школы устанавливаются приказом директора.

Выплаты стимулирующего характера директору Школы устанавливаются приказами управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар», осуществляющему организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью Школы, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Школы и ее директора в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Школы.

В целях исключения личной заинтересованности и предотвращения конфликта интересов лицу, исполняющему обязанности директора Школы (в период отсутствия директора), выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются приказами Управления по занимаемой должности (занимаемым должностям), за исключением выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленных директором Школы и действующих в период исполнения обязанностей. Установление выплат стимулирующего и компенсационного характера лицу, исполняющему обязанности директора Школы, осуществляется на основании соответствующего ходатайства на имя начальника Управления.

Показатели эффективности деятельности Школы и ее директора, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера директору Школы, определяются Управлением образования.

11. Директору Школы премиальные выплаты производятся по итогам работы за:

- 1) проведение особо значимых мероприятий до 50%;
- 2) выполнение особо важных поручений Управлений и администрации МО ГО "Сыктывкар" до 20%;
- 3) выполнение критериев, установленных по выплате заработной платы, обеспечение выполнения законодательства об образовании, трудового законодательства, муниципальных правовых актов до 130%;
- 4) результативную работу по исполнению мероприятий, предусмотренных ежегодными муниципальными нормативными правовыми актами администрации МО ГО "Сыктывкар" о подготовке муниципальных образовательных организаций к новому учебному году, и работу в зимних условиях до 200%;
- 5) календарный год с учетом достигнутых результатов деятельности Школы до 200%.

Критериями, дающими право на установление премии за проведение особо значимых мероприятий, являются:

- отсутствие внештатных ситуаций при проведении мероприятий;

- своевременное или досрочное принятие мер по предотвращению негативных последствий чрезвычайных ситуаций при организации мероприятий;

- участие в реализации инициативных и иных проектов, реализуемых на территории МО ГО "Сыктывкар" ("Народный бюджет", "Инициативный проект" и другие);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образования на территории МО ГО "Сыктывкар";

- непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов и других приносящих доход мероприятиях;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования;

- участие в инновационной деятельности;

- достижения в инновационной деятельности;

- участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи, организациях дополнительного образования, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Критериями, дающими право на установление премии за выполнение особо важных поручений Управлений и администрации МО ГО "Сыктывкар", являются:

- личный вклад директора Школы при выполнении особо важных поручений;

- своевременное или досрочное выполнение на высоком профессиональном уровне особо важных поручений;

- выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановой работы;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию директора Школы за выполнение особо важных поручений;

- проявление самостоятельного подхода при подготовке документов, докладов, служебных записок, писем, содержащих аналитическую информацию в рамках выполнения особо важных поручений.

Критериями, дающими право на установление премии за выполнение критериев, установленных по выплате заработной платы, обеспечение выполнения законодательства об образовании, трудового законодательства, муниципальных правовых актов является соответственно соблюдение директором Школы вышеуказанных норм законодательства.

Критериями, дающими право на установление премии за результативную работу по исполнению мероприятий, предусмотренных ежегодными муниципальными нормативными правовыми актами администрации МО ГО "Сыктывкар" о подготовке муниципальных образовательных организаций к новому учебному году, и работу в зимних условиях является соответственно исполнение директором Школы требований, предусмотренных муниципальными правовыми актами администрации МО ГО "Сыктывкар" о подготовке муниципальных образовательных организаций к новому учебному году, и работу в зимних условиях.

Критериями, дающими право на установление премии за календарный год с учетом достигнутых результатов деятельности, являются:

- высокое качество условий осуществления образовательной деятельности по результатам муниципальной системы оценки качества образования;

- результативность работы по обеспечению жизни и здоровья обучающихся, укреплению и сохранению здоровья, в том числе положительная динамика снижения случаев травматизма, дорожно-транспортного травматизма с обучающимися;

- создание условий для обучения детей с особыми образовательными потребностями;

- результативность участия педагогов и обучающихся в конкурсах, олимпиадах, фестивалях различных уровней;

- результативность организации профориентационной работы, работы профильных классов;

- результативность работы по формированию традиционных российских духовно-нравственных ценностей и действенного патриотизма.

Выплата премии директору Школы производится по итогам выполнения вышеуказанных показателей с учетом предельных значений по каждому показателю к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

Основаниями для снижения размера премиальных выплат за проведение особо значимых мероприятий, выполнение особо важных поручений Управлений и администрации МО ГО "Сыктывкар" являются:

- нарушение (по вине директора Школы) порядка и (или) регламента проведения мероприятий;

- нарушение (по вине директора Школы Организации) сроков предоставления отчетности, информации с контрольными сроками их представления в иные органы.

Основанием для снижения размера премиальных выплат за выполнение критериев, установленных по выплате заработной платы, обеспечение выполнения законодательства об образовании, трудового законодательства, муниципальных правовых актов соответственно является наличие действующего дисциплинарного взыскания в отношении директора Школы за нарушение вышеуказанных положений норм законодательства, указанных в настоящем абзаце.

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогическим работникам за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени педагогического работника;

- педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников школы применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.9. Порядок регулирования уровня заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера

1. Должностной оклад директора Школы устанавливается трудовым договором с директором Школы, заключаемым Управлением образования, с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, определенных в Приложении № 2 Постановления АМО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение, и иных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образованием и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» (далее Постановление АМО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639).

2. Выплаты компенсационного характера директору Школы устанавливаются на основании Приложения 3 Постановления АМО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639.

3. Должностные оклады заместителя директора, главного бухгалтера Школы устанавливаются приказом Школы, определенных в приложении № 1 Постановления АМО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639.

4. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Школы устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера) (далее коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в следующих размерах:

п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		Для директора	Для заместителей директора, главного бухгалтера

До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
От 151 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

4.1. По результатам выполнения показателей эффективности работы Школы предельное значение коэффициента кратности может быть увеличено:

- на 1.0 – для директора, заместителей директора, главного бухгалтера Школы, являющейся автономным учреждением.

5. Условия коэффициента кратности является обязательным для включения в трудовые договоры директора, заместителей директора, главного бухгалтера Школы.

6. При расчете среднемесячной заработной платы работников организации, а также директора, заместителей директора, главного бухгалтера, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады, (ставки заработной платы) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

7. Выплаты стимулирующего характера директору Школы устанавливаются приказами Управления образования в соответствии с утвержденными положениями, определяющими выплаты стимулирующего характера директору Школы, с учетом соблюдения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктами 4, 4.1 настоящего Порядка.

8. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются приказом директора Школы с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктами 4, 4.1 настоящего Порядка.

9. Директор Школы осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей директора, главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате работников Школы, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктами 4, 4.1 настоящего Порядка.

III. Сроки расчета при увольнении.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.