

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Общие положения …………………………………………………………………….....…...2

2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы,

 порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки……………...…...…........4

3. Повышение должностных окладов (ставок)………………………………………….……..8

4. Порядок и условия установления компенсационных выплат………………………...……9

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат…………………………........16

6.Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников........................28

7. Заключительные положения…………………………………………………………..…....29

**1. Общие положения**

1.1. Положение разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования муниципального района «Усть –Цилемский» №06/461 от 26.06.2018 г. «Об оплате труда работников муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский» (с изменениями).

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3.Положение распространяется на работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кадетская средняя общеобразовательная школа» с.Коровий Ручей (далее – учреждение).

1.4. В настоящем Положении используются следующие определения:

**должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее - должностной оклад);

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

 **компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

**стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

1.5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в соответствии с законодательством.

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

1.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.8. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС).

1.9. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора и руководителям соответствующих структурных подразделений, а также представительному органу трудового коллектива.

1.10. Приказом директора создаётся комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ.

1.11. В компетенции комиссии по вопросу распределения стимулирующей части ФОТ находится:

- внесение предложений по изменению «Положения об оплате труда», **«**Положения об оценке эффективности деятельности педагогов», в части распределения стимулирующей части ФОТ;

- рассмотрение и утверждение представленных руководителями структурных подразделений результатов профессиональной деятельности каждого работника и определение размера стимулирующей надбавки

- экспертная оценка результативности деятельности педагогов за отчетный период в соответствии с критериями «Положения об оценке эффективности деятельности педагогов».

- снижение и отмена выплат

1.12. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы.

1.13. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.14. Заработная плата работников учреждения состоит из:

-должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

-компенсационных выплат;

-стимулирующих выплат.

**2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки**

2.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», приказа МО и науки РФ от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам»

2.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников(учителей) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.3. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлены за 18 часов в неделю:

 - учителям I - XI (XII) классов

 - педагогам дополнительного образования;

2.4. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

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

2.6. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

2.7. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

2.8. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.9. При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.10. Ненормируемая часть рабочего времени

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

а) выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

б) организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

в) временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

г) дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания последнего учебного занятия;

д) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство предметными, методическими объединениями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы).

2.11. Учителям I - IV классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка (в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам), гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (педагогическая работа в группе продленного дня, внеурочная деятельность, кружковая работа, проведение занятий с обучающимися на дому, замена отсутствующих учителей и другая работа в объеме, недостающем до полной нормы часов педагогической работы в неделю).

2.12. Учителям общеобразовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

а) заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

б) заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

в) заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

2.14. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается в соответствии с типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденном постановлением правительства РФ от 19.03.2001 № 196 исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

2.15. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.16. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

2.17. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

2.18. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

2.19. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - учреждением. Преподавательская работа в учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.20. При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, для которых оно является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

2.21. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.22. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

за 30 часов педагогической работы в неделю:

- воспитателям групп продленного дня общеобразовательного учреждения

- воспитателям пришкольного интерната

за 36 часов педагогической работы в неделю:

- социальным педагогам, старшим вожатым, преподавателям-организаторам ОБЖ, педагогу-психологу)

2.33. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 2.3-2.22 , в том числе руководителю образовательного учреждения, его заместителям, руководителям структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе (мужчины), 36 – часовой рабочей неделе (женщины).

**3. РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**

**(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ТАРИФНЫХ СТАВОК) РАБОТНИКАМ)**

3.1. Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждений образования МО МР «Усть –Цилемский» и размеры повышения (далее – Перечень):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников | Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)  |
|
| 1 | За работу в учреждениях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии с Решением Совета МО «Усть –Цилемский» от 28.12.2004 г. № 169/13 педагогическим работникам | 25 |
| 2  | Педагогическим работникам за наличие первой квалификационной категории | 20  |
| Педагогическим работникам за наличие высшей квалификационной категории | 40  |
| 3 | Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования) | 10 |
| 4 | Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников орган высшего образования и дополнительного профессионального образования) | 5 |

Примечание:

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

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

**4. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

4.1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам Образовательных организаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работника;

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

4) доплаты молодым специалистам Образовательных организаций;

5) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;

6) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;

7) ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам;

8) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9)Доплаты за совмещение должностей и исполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование работ | Размер доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) |
| 1 | За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) |  не менее 20% (часовой тарифной ставки (должностного оклада)) |
| 2 | Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.  | Не менее 4% от должностного оклада(ставки заработной платы) |
| 3 | Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Образовательных организаций  | Доплаты устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации. |

4.3. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование работ | Размер доплат в процентах должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) |
|
| 1 | Учителям, преподавателям образовательных учреждений за классное руководство (руководство группой) в 1-11 классах, при наполняемости класса: 14 и более (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 01 сентября)Для классов, наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.  |  до 20 |
| 2 | Учителям 1-4 классов за проверку письменных работ, при наполняемости класса: 14 и более Доплата устанавливается пропорционально объёму учебной нагрузки. Для классов, наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.  |  до 10 |
| 3 | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей – инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде по: русскому языку, литературе, иностранному языку при наполняемости класса: 14 и более математике при наполняемости класса:  14 и более  по остальным предметам при наполняемости класса:  14 и более Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузкиДля классов, наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся. |  до 15 до 10 до 5   |
| 4 |  За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, 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) | до 2 |
| 5 |  Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе в общеобразовательных учреждениях (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителями структурного подразделения, мастера производственного обучения, доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских) | до 10 |
| 6 | Педагогическим работникам учреждений образования за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, подсобными хозяйствами, картодромами, автодромами, трактодромами(Доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ.) | до10 |
| 7 | За руководство районными, школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций 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 аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии) | до 15 |
| 8 | За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров:до 2000 экз. включительноот 2001 экз.(доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: библиотекаря, заведующего библиотекой) | 510 |
| 9 |  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 |
| 10 | Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств Доплата производится при условии отсутствия в штате учреждения должности механика | до 30 |
| 11 | Педагогическим работникам учреждений образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности(доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения) | до 20 |
| 12 | Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего(полного) общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов) | до 10 |
| 13 | Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)  | до 15 |
| 14 | Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам образовательных организаций, 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 |
| 15 | Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы | до 100 |

4.4. 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 такой 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 такой 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 такой 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.

4.5. Другие доплаты работникам Образовательных организаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Примечание:

\* Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления, устанавливаются руководителем учреждения образования в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

4.6. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Образовательной организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Категории молодых специалистов | Размер доплат в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) молодым специалистам  |
| Молодым специалистам: |  |
| имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах | 30 |

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Образовательных организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

4.6.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.3. и 4.4. настоящего приложения.

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

4.6.3. 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 организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.6.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Образовательной организации в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

4.6.5. 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 4.6.1., 4.6.3., 4.6.4. настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

4.7. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 г. № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена».

4.8. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники образовательных организаций, участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

4.9 **Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам** в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, **независимо от количества обучающихся в каждом из классов**, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

4.9.1. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается. **Выплаты денежного вознаграждения за классное руководство в 2020 году осуществляется с 1 сентября по 31 декабря 2020 года**.

4.9.2. При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, администрация школы руководствуется следующими положениями:

1. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

2. Недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

3. Преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

4. Определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

5. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения; ( **под "длительным отсутствием" понимать отсутствие основного классного руководителя более 30 календарных дней**). Выплата за классное руководство может выплачиваться также другому педагогическому работнику на период отсутствия основного работника в **связи с нахождением в отпуске без сохранения заработной платы;**

6. Возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

4.9.3. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

 4.9.4 На выплату денежного вознаграждения за классное руководство, учитываются размеры районных коэффициентов (коэффициентов), применяемых для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, устанавливаемые Правительством Российской Федерации, а также отчисления 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.

**4.10.** **УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОТМЕНЫ ВЫПЛАТ ИЗ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ**

4.10.1. Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, и оформляется приказом руководителя Учреждения.

4.10.2. Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;

- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;

- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;

- невыполнения возложенных обязанностей;

- ухудшения качества работы по основной должности;

- в связи с изменением (облегчением) условий труда;

- принятия директором школы решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;

- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

4.10.3. Экономия компенсационной части фонда оплаты труда используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

 4.10.4. При отсутствии экономии базовой части фонда оплаты труда все выплаты, производимые за счет данного источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом.

**5. Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

5.1.Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях
усиления материальной заинтересованности работников учреждения в
повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии
творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач,
успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

5.2.Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

5.3.Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

5.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, настоящим Положением, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения, и утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.5.**Выплатами стимулирующего характера являются:**

1) надбавки за качество выполняемых работ;

2) надбавки за выслугу лет;

3) за интенсивность и высокие результаты работы;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) выплата материальной помощи.

5.6. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя и остальным работникам устанавливаются приказом руководителя учреждения, по согласованию с трудовым коллективом (комиссией по материальному стимулированию), с учетом мнения представительного органа работников, при наличии средств на эти выплаты.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений образования муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский» устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский» осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью соответствующего учреждения, с учетом результатов деятельности учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

5.8. При формировании фонда стимулирующих выплат учреждений объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в учреждениях образования определяется исходя из фактической потребности.

5.9. 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, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

5.10. Основания для установления работникам Образовательных организаций надбавок за интенсивность и высокие результаты<\*>:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1. | Водителям автотранспортных средств за управление школьным автобусом, осуществляющим ежедневные перевозки организованных групп детей к месту учебы и обратно | до 30 |
| 2. | 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 лиц с ограниченными возможностями здоровья) (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки) | до 10 |
| 3. | Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразова-тельным предметам(доплата 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 | до 20 |
| 5. | Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | до 10 |
| 6. | Директорам (заведующим), заместителям директоров (заведующих), воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного) | до 10 |
| 7. | Учителям и преподавателям коми языка (родного/государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций(доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки) | до 10 |
| 8 | Доплаты по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом организации | х |

 Примечания:

<\*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями Образовательных организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

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

Основания для установления работникам Образовательных организаций надбавок за качество выполняемых работ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень оснований | Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1. | Работникам, за наличие ведомственных наград Российской Федерации(надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Образовательной организации) |  5\* |
| 2. |  Работникам, за наличие ведомственных наград Республики Коми(надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Образовательной организации)Примечание: \*Работникам, имеющим перечисленные награды, повышение должностных окладов (ставок заработной платы, тарифной ставки) производится только по одному основанию (более высокой награде) | 3\* |
| 3. | Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы | до 30 |
| 4. | Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)  | 10 |
| 5. | Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)  | 5 |
| 6. | Руководителям и педагогическим работникам Организаций, 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 доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания) | 5\* |
| 7. | Руководителям и педагогическим работникам Образовательных организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Народный врач СССР», «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный юрист РСФСР», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Образовательной организации, а педагогических работников Образовательной организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания) | 5\*\* |

Примечания:

<\*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями Образовательных организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

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

5.12. 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, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы World Skills».

5.12.1. Учителям Образовательных организаций, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты определяется Образовательными организациями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей Образовательной организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты производятся не позднее 01 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.

5.12.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы World Skills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций устанавливаются учителям Образовательных организаций, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы World Skills» - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя;

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

Размер выплаты определяется Образовательными организациями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации 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 организаций, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 01 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.

5.13. Единовременные выплаты, указанные в п. 5.12. настоящего приложения, устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов.

5.14. В Образовательных организациях надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, 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, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Образовательных организациях на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с [пунктом](#P859) 4 приложения № 3 настоящего постановления.

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

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 01 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;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу 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.

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

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

5.14..4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

5.15. 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 Образовательными организациями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации с учетом мнения представительного органа работников.

5.16. 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 руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам Образовательных организаций устанавливаются приказом руководителя Образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Образовательных организаций устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Образовательной организации.

Показатели эффективности деятельности Образовательной организации и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям организаций образования, определяются управлением образования администрации муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский»

**5.17. Доплаты стимулирующего характера** **заместителям директора** устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы на основании приказа руководителя учреждения:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Показатели / критерии деятельности** | **Способ оценивания** | **Максимальная выплата стимулирующего характера (%)** |
| **1** | **Эффективность реализации образовательной программы образовательного учреждения** |  |
| 1.1   | Качество обучения и воспитания (Выполнение требований БУП, наличие предпрофильной подготовки в 9-х классах, выпускников, получивших аттестаты особого образца, награжденных медалями «За особые успехи в учении», выпускников, получивших по результатам ЕГЭ по предметам 80 и более баллов, победителей или призеров предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов, отсутствие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения, выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших справку, результаты методической работы, ведение мониторинга, обеспечение участия педагогов и учащихся школы в конкурсных мероприятиях разного уровня, выполнение плана работы школы)  |  Более 250 обучающихся250-100 обучающихся100-50 обучающихсядо 50 обучающихся  | 50302010  |
| 1.2. | Наличие профильных классов на ступени среднего (полного) общего образования (за исключением универсального профиля), классов профессиональной подготовки | В зависимости от количества классов | 5 |
| 1.3. | Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся) | Благоприятный климатНаличие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся  | 5-20 |
| 1.4. | Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образования в образовательном учреждении | Наличие мониторинга удовлетворенности качеством образования, степень удовлетворенности по результатам мониторинга  | 5 |
| **2** | **Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности образовательного учреждения** |  |
| 2.1. | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (экспериментальные площадки, кадетские классы и др.) | Наличие статуса экспериментальной площадки. Наличие кадетских классов и др. | 5  |
| 2.2. | Личное участие заместителя руководителя образовательного учреждения в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность | Уровень участия, результат, публикации и др. | 5 |
|  **3** | **Уровень исполнительской дисциплины** |  |
| 3.1. | Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации) | Своевременное предоставление качественной информации  | 10 |
| 3.2. | Отсутствие дисциплинарных взысканий  | Наличие дисциплинарных взысканий  |  - 20  |

Оценка профессиональной деятельности заместителей руководителя учреждения производится по итогам прошедшего учебного года и корректируется ежеквартально.

5.18. **Доплаты стимулирующего характера** **педагогическим работникам** устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы в соответствии с критериями «Положения об оценке эффективности деятельности педагогов».

5.19. **Доплаты стимулирующего характера** **остальным работникам** устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование работ | Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)  |
|  **Учебно-вспомогательному персоналу:** |
|  | **Библиотекарю, секретарю:** |  |
|  1 | 1. Своевременное и качественное оформление необходимой документации. 2. Содержании рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.3. Оперативность в исполнении решений органов самоуправления школы.4. Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения. 5. За работу с библиотечным фондом учебников.6. За проведение работ по ремонту книг, обеспечение сохранности библиотечного фонда, оформительскую работу. | до 80 |
|  | **Лаборантам кабинетов:** |  |
|  2 | 1. Подготовка и участие в демонстрационных опытах, проводимых на уроках.2. Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии. | до 80 |
| **Обслуживающему персоналу:** |
|  | **Уборщикам служебных помещений:** |  |
|  3 | 1. Содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии (чистота пола, стен, окон, мебели, зеркал, раковин, унитазов и др.) 2. Полив и ухаживание за цветами в закрепленных местах3. Участие в ремонте школы в каникулярное время | до 80 |
|  | **Сторожам:** |  |
|  4 | 1. Уборка территории от снега 2. Содержание закрепленной территории школьного двора в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии3. Обеспечение сохранности школьного имущества и личного имущества учащихся, а также работников школы4. Своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов (милиция, аварийных дежурных) о происходящем ЧП | до 80 |
|  | **Гардеробщикам:** |  |
|  5 | 1. содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии 2. обеспечение сохранности ключей от всех учебных помещений, запасных выходов3. обеспечение сохранности школьного имущества и личного имущества учащихся, а также работников школы | до 50 |
|   |   **Другим работникам:** |   |
|  6 | * За уборку салона автобуса (водителю)
* За обслуживание счётчиков (тепловой, водный, электрические)
* За высокое профессиональное мастерство при выполнении аварийных работ
* За разъездной характер работы (завхозу, рабочему по обслуживанию зданий)
* За интенсивный труд, связанный с обеспечением продуктами питания из разрозненной сети магазинов, их учёт (зав.производством)
 | до 5до 5до 25 |
|  | **Для всех категорий работников:** |  |
|  7 | Педагогическим работникам, административно – вспомогательному и техническому персоналу, отработавшим в данной школе более 10 лет в связи с 50-летием, выходом на пенсию | до 50  |
|  8 | За работу без больничного листа (по итогам учебного года)  | до 10 |
|  9 | За ведение работ по охране труда и технике безопасности (при отсутствии данной обязанности в должностной инструкции) | до 30 |
|  10 | За участие в проведении ремонтных работ при подготовке школы к новому учебному году | до 30 |
| 11 | За проведение ремонта оборудования школы, наглядных пособий  | до 20 |
| 12 | За сложность и напряжённость в работе | до 80 |
| 13 | За общественную деятельность председателю профсоюзного комитета | до 10 |
| 14 | В связи с профессиональным праздником, 23 февраля, 8 марта | до 25 |
| 15 |  За дополнительную работу (при отсутствии данной обязанности в должностной инструкции) | до 80 |

5.20. **Премирование** производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (месяц, четверть, год), к профессиональным праздникам, юбилейным датам. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

**5.21. Материальная помощь** выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться работникам к отпуску, на лечение, приобретении путевок и в целях социальной защиты. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год, работникам школы может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

* смерть близких родственников;
* при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т. д.;
* для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, рождением ребенка, свадьбой и иными обстоятельствами.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, по распоряжению директора школы. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер в суммовом выражении.

5.22.**Условия и порядок снижения и отмены стимулирующих выплат.**

5.22.1. Решение о снижении размера выплат, а также их отмене принимается комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ по ходатайству руководителей структурных подразделений, по согласованию с профсоюзным комитетом, и оформляется приказом руководителя Учреждения.

5.22.2. Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;

- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;

- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;

- не выполнения возложенных обязанностей;

- ухудшения качества работы по основной должности;

- в связи с изменением (облегчением) условий труда;

- принятия директором школы решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;

- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

5.22.3. Экономия стимулирующих выплат за интенсивность труда используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

5.22.4. При отсутствии экономии базовой части фонда оплаты труда все выплаты, производимые за счет данного источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом.

 **6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ**

**ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

6.2. 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.

6.3.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).

6.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), 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.

**7. Заключительные положения**

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

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

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

7.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

7.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

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

7.6. Положение об оплате труда работников принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем Учреждения. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.