

ПРИНЯТО:

на собрании трудового коллектива
МБОУ Пеклинской СОШ
Протокол № 1
от 29 августа 20 22 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора



20 22 г.

/А.В. Прудников/

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ Пеклинской СОШ

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Пеклинская средняя общеобразовательная школа (далее – школа) за счет всех источников финансового обеспечения: средств областного бюджета, средств гранта в форме субсидий из федерального бюджета, средств от приносящей доход деятельности, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, регламентирует порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, работников, установление размеров должностных окладов, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 255 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций,
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,
- Постановлением Правительства Брянской области от 17 августа 2020 г. № 379-п «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений брянской области, осуществляющих образовательную деятельность»
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и регулирующие оплату труда работников, Уставом школы и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников Школы устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Школы, принято с учетом мнения выборного представительного органа работников Школы, утверждено приказом директора.

1.5. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инициативы, заинтересованности каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Школы.

1.6. Заработная плата работников Школы, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы, установленной Правительством РФ.

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

1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Школы на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

1.9. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Школы.

1.10. Регламент работы и полномочия Комиссии устанавливаются в Положении «О комиссии по распределению стимулирующих выплат», утвержденном приказом руководителя Школы

1.11. Повышение (индексация) заработной платы работников Школы осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

1.12. Выплата заработной платы работникам Школы осуществляется 10 и 25 числа каждого месяца путём перечисления на банковские карты.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Расчеты по заработной плате с увольняемыми работниками осуществляются в день увольнения. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

II. ОБЩИЙ ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников Школы включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- тарифные ставки, должностные оклады;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты социального характера.

2.1.2. Оплата труда работников Школы осуществляется на основе схемы тарифных ставок, должностных окладов работников учреждений, установленной Постановлением Правительства Брянской области №379-п от 17 августа 2020 года.

2.1.3. Размеры тарифных ставок, должностных окладов работников Школы не могут быть ниже установленных минимальных размеров тарифных ставок, должностных окладов. Конкретный размер тарифных ставок, должностных окладов устанавливается приказом руководителя Школы.

2.1.4. Размеры тарифных ставок, должностных окладов работников Школы устанавливаются в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп.

2.1.5. Для работников Школы, должности которых не включены в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.6. Для преподавателей Школы, непосредственно реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья, тарифная ставка определяется в зависимости от фактического количества обучающихся по предмету в каждой группе, количества часов по предмету в месяц и стоимости педагогической услуги (руб./ученико-час) и включает в себя ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года и иных выплат дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Брянской области «Об образовании».

2.1.7. Для преподавателей Школы норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 18 часов в неделю. Объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев.

2.1.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.1.9. Фактический объем учебной (преподавательской) работы зависит от количества часов по учебному плану, количества классов, направлений подготовки, преподаваемой дисциплины, укомплектованности персоналом и других обстоятельств.

Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной (преподавательской) нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

2.1.10. В случае, когда учебная (преподавательская) нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем, в связи с нахождением его в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в

ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению исходя из количества пропущенных рабочих дней.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным п. 2.1.10. настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата согласно законодательства Брянской области.

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

В случае фактического выполнения преподавателем учебной нагрузки в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

Для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала норма часов за ставку заработной платы составляет 40 часов в неделю.

2.1.12. Фиксированный размер должностного оклада, размер тарифной ставки, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера оговариваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору), в том числе с работниками, принятыми по совместительству.

2.1.13. Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой должности.

2.1.14. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.1.15. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.1.16. Оплата труда за нерабочие оплачиваемые дни производится с сохранением за работниками всех выплат, установленных в соответствии с трудовыми договорами (дополнительными соглашениями).

2.1.17. Фонд оплаты труда формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии на выполнение государственного задания, средств от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансового обеспечения.

2.2. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда

2.2.1. Фонд оплаты труда работников Школы состоит из базовой и стимулирующей частей согласно законодательства Российской Федерации.

2.2.2. Единое штатное расписание Школы и структурных подразделений утверждается руководителем в пределах базовой части ФОТ и включает в себя все должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

2.2.3. Наименования должностей, включенных в штатное расписание, должны соответствовать наименованиям профессий и должностей Единого тарифноквалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.2.4. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, должностных окладов и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату.

2.2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. mop}, \text{ где}$$

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала Школы, (не менее 60% от ФОТст Школы);

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административноуправленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. mop - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

2.3. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя

2.3.1. Оплата труда директора Школы, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Школы определяется нормативным правовым актом учредителя.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала Школы для определения размера должностного оклада руководителя Школы применяется Порядок исчисления размера средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса РФ.

Выплаты компенсационного характера руководителю Школы, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовым актом учредителя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, содержащими нормы трудового права.

Перечень выплат стимулирующего характера, порядок назначения, размеры и условия их осуществления руководителю Школы утверждены Положением о стимулировании труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Брянской области, с учетом достижения показателей эффективности деятельности Школы и критериев оценки эффективности деятельности Школы.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя Школы к средней заработной плате основного персонала определяется нормативным правовым актом учредителя.

2.3.4. Зарплата заместителей руководителя Школы рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПзам} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПзам - заработная плата заместителей руководителя Школы;

Оклад - должностной оклад заместителей директора, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем Школы, устанавливается на 20% ниже должностного оклада директора Школы;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Брянской области «Об образовании в Брянской области»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя Школы в соответствии с разделом III настоящего Положения. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, соглашениями, другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Перечень выплат стимулирующего характера, порядок назначения, размеры и условия их осуществления заместителям руководителя Школы устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

При расчете среднемесячной заработной платы руководителя Школы для установления предельного уровня средней заработной платы его заместителей применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.5. При осуществлении Школой приносящей доход деятельности, (в соответствии с учредительными документами), руководителю Школы устанавливается стимулирующая выплата за привлечение средств от приносящей доход деятельности, устанавливается в размере до 5% от суммы фактически поступивших средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды.

2.4. Оплата труда основного персонала

2.4.1. Основной персонал учреждения – это педагогические работники Школы, должности которых установлены Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», оказывающие услуги (выполняющие работы) в соответствии с определенными уставом Школы целями.

2.4.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников Школы на учебный год, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года исходя из количества часов по федеральным государственным образовательным стандартам, учебным планам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Школе. Заработная плата преподавателей Школы рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе, в которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе отдельно.

2.4.3. Заработная плата преподавателей Школы рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Стп \times N \times Бп \times (1 + Ксл) + Н + Кк + Кстим, \text{ где}$$

ЗПп - заработная плата педагогического работника;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час) устанавливается по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года;

N - фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года;

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждой группе;

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету, критерии и размер которого может устанавливаться Школой самостоятельно по каждому предмету;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Об образовании Брянской области;

Кк - выплаты компенсационного характера; Кстим

- выплаты стимулирующего характера.

Стп рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_0}{(\text{Пбу}1 \times \text{Ту}1 + \text{Пбу}2 \times \text{Ту}2 + \dots + \text{Пбу}i \times \text{Ту}i)}, \text{ где}$$

ФОТ₀ - базовая часть фонда оплаты труда педагогического работника;

Пбу₁ - численность получателей государственной услуги в 1-й группе;

Пбу₂ - численность получателей государственной услуги во 2-й группе;

Пбу_i - численность получателей государственной услуги в i-й группе;

Ту₁ - годовое количество часов по учебному плану в 1-й группе;

Ту₂ - годовое количество часов по учебному плану во 2-й группе; Ту_i

- годовое количество часов по учебному плану в i-й группе.

2.4.4. Стоимость педагогической услуги рассчитывается Школой по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года и устанавливается отдельным приказом руководителя Школы.

2.4.5. Учебный план разрабатывается Школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

2.4.6. При условии ведения образовательной работы в группе, скомплектованной из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому заработная плата рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпи} = ((\text{Стп} \times \text{Бп} \times \text{N} \times \text{Усн}) \times (1 + \text{Ксл})) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпи - заработная плата педагогического работника при иной форме обучения, рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Стп - стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц;

Н - фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе) по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года;

Усн - условный коэффициент, учитывающий нормативную наполняемость группы (25/NN, где NN - нормативная наполняемость);

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету, критерии и размер которого устанавливаются Колледжем самостоятельно по каждому предмету;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании Брянской области»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

2.4.7. Заработная плата прочего основного персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпр} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - должностной оклад работника, определяется руководителем Школы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом "Об образовании в Брянской области»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

2.5. Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

2.5.1. Заработная плата работников Школы из числа учебновспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПувп - заработная плата работника Школы из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - должностной оклад работника, определяется руководителем Школы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы:

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

2.5.2. Заработная плата младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$ЗПмоп = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где}$$

ЗПмоп – заработная плата работника из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - должностной оклад работника, определяется руководителем Школы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы:

Кк – выплаты компенсационного характера; Кст

– выплаты стимулирующего характера.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере или процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

3.2. В Школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат (приложение № 1 к настоящему положению)

3.3. Порядок установления выплат компенсационного характера директору Школы, размеры и условия их осуществления определяются учредителем.

3.4. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, определяются в соответствии с общим порядком, установленным настоящим Положением.

3.5. Размер выплат компенсационного характера не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, трудовыми договорами, дополнительными соглашениями.

3.6. Конкретные виды, размер и условия осуществления компенсационных выплат устанавливаются (по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы) приказом директора.

3.7. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам Школы, осуществляющим классное руководство в классах очной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы: начального общего, основного общего, среднего образования согласно законодательства Российской Федерации:

3.7.1. При длительном отсутствии педагогического работника, выполняющего функции классного руководителя в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в оплачиваемом отпуске или в отпуске без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя может быть установлено другому педагогическому работнику.

3.8. Наименования, условия и предельные размеры компенсационных выплат работникам Школы указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Школы, в том числе работающим по совместительству, с целью повышения качества, эффективности, результативности труда персонала, развития творческого отношения к труду, повышения и совершенствования своего профессионального уровня, внедрения инновационных технологий и методов труда, повышения престижности и привлекательности профессий, сохранения кадрового потенциала.

4.1. В Школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (приложение № 2 к настоящему положению):

- выплата за выслугу лет в школе;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выполнение особо важных работ и мероприятий, качество выполненных работ, оказываемых услуг;
- разовые премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу) по профессиональным квалификационным группам, всем работникам.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Школы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, средств дополнительного финансирования, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников и максимальными размерами не ограничиваются.

4.4. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе передовых современных технологий;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;
- участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.5. Премияльные выплаты, предусмотренные разделом 2 Приложения № 2 к настоящему Положению работникам, получающим компенсационную выплату до размера прожиточного минимума, установленного законодательством, начисляются сверх прожиточного минимума.

4.6. Премии по итогам работы выплачиваются в пределах имеющихся средств на оплату труда. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.7 Премия за выполнение особо важных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения указанных работ с целью поощрения работников за конкретный результат особо важной работы.

4.8. Наименования, условия и предельные размеры стимулирующих выплат работникам Школы указаны в приложении № 2 к настоящему Положению.

4.9. При ухудшении качества выполняемой работы, стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены на основании приказа директора.

4.10. Основанием для не назначения работникам школы стимулирующих выплат по итогам работы полностью или частично являются следующие показатели:

- наложение дисциплинарного взыскания в размере 100%;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функциональных обязанностей в размере до 100%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда в размере до 100%;
- не выполнение критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника в размере до 100%;
- невыполнение приказов и распоряжений руководителя Школы в размере до 100%.

4.11. Частичное или полное лишение стимулирующих выплат осуществляется в том отчетном периоде, в котором выявлено нарушение.

4.12. При снятии дисциплинарного взыскания осуществление стимулирующих выплат возобновляется.

4.13. При недостаточности, либо отсутствии источника финансирования, осуществление единовременных стимулирующих выплат может быть приостановлено на основании приказа руководителя Школы.

V. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА И ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

Выплаты социального характера – выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связаны с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения.

Работникам Школы устанавливаются при наличии оснований следующие виды меры социальной поддержки.

5.1. Ежемесячная денежная выплата отдельным категориям лиц, которым присуждена ученая степень кандидата наук, доктора наук, работающих в Школе, выплачивается в абсолютном размере в соответствии с действующим законодательством.

5.2. Ежемесячная надбавка к заработной плате лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в Школу в течение трех лет со дня окончания образовательной организации выплачивается в абсолютном размере в соответствии с Законом «Об образовании в Брянской области».

5.3. Ежемесячная надбавка к заработной плате лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в Школу в течение одного года со дня окончания образовательной организации выплачивается в абсолютном размере в соответствии с Законом «Об образовании в Брянской области».

5.4. Единовременное государственное пособие лицам, поступающим на работу в Школу в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) выплачивается в абсолютном размере в соответствии с Законом «Об образовании в Брянской области».

5.5. Работникам, состоящим в штате Школы, при наличии экономии по ФОТ может оказываться материальная помощь в абсолютном размере, но не более двух должностных окладов, в следующих случаях:

а) болезни штатного работника или его членов семьи (детей, супруги(а)), повлекшей за собой необходимость осуществления дорогостоящего лечения;

б) несчастного случая, произошедшего со штатным работником и (или) его членами семьи (детьми, супругом(ой));

в) смерти штатного работника или его членов семьи и его ближайших родственников (детей, супруги (а), родителей);

г) увольнения с работы штатных работников, имеющих непрерывный стаж работы в Школе не менее 10 лет, связанного с выходом на пенсию по старости;

д) нанесения ущерба имуществу работника в результате стихийного бедствия и чрезвычайных обстоятельств;

5.6. Оказание материальной помощи работнику Учреждения осуществляется по приказу руководителя на основании:

- личного заявления работника с указанием причин для ее выплаты;
- ходатайства руководителя структурного подразделения, в котором работает работник;
- документов, подтверждающих факт наступления обстоятельств, предусмотренных в п. 5.5.

5.7. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю Школы и ее конкретном размере принимает учредитель на основании его письменного заявления.

5.8. Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и не учитывается при исчислении среднего заработка.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Штатные расписания по всем видам деятельности учебного заведения, включает все должности работников, педагогического персонала утверждаются директором Школы.

6.2. Численный состав работников Школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.3. В штатном расписании Школы предусматриваются должности административно-управленческого, основного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Штатное расписание составляется по всем видам работников учебного заведения, созданным в соответствии с Уставом образовательного учреждения.

6.4. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Школе и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Наименования, условия и размеры компенсационных выплат, предусмотренных
работникам Школы

№ п/п	Наименование	Условия	Размеры	Категории работников
1	2	3	4	5
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда			
1.1.	за неблагоприятные условия труда	выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (при аттестации рабочего места)	В соответствии с законодательством РФ	<input type="checkbox"/> все работники
2.	Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных			
2.1.	за совмещение профессий (должностей)	выполнение работником дополнительной работы, по другой профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня	в размере, установленном директором Школы с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	<input type="checkbox"/> все работники
2.2.	за сверхурочную работу	работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.	В соответствии с ТК РФ	<input type="checkbox"/> все работники

2.3.	за работу в ночное время	работа в ночное время - с 22 часов до 6 часов	В соответствии с ТК РФ.	<input type="checkbox"/> обслуживающий персонал
2.4.	за работу в выходной или нерабочий праздничный день	Выход на работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	В соответствии с ТК РФ	<input type="checkbox"/> все работники
2.5.	за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ	при выполнении им в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности).	В размере, установленном директором Школы.	<input type="checkbox"/> все работники
2.6.	за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	исполнение обязанностей при временном отсутствии работника (отпуск, период временной нетрудоспособности и т.п.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором	в соответствии с ТК РФ	<input type="checkbox"/> все работники
2.7.	за работу в сельских населенных пунктах	работающим в сельских населенных пунктах	в соответствии с законодательством Брянской области	<input type="checkbox"/> работники основного персонала
2.8.	за работу в специальных (коррекционных) классах (группах) с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	работа в специальных (коррекционных) классах (группах)	в соответствии с законодательством Брянской области	<input type="checkbox"/> работники основного персонала

2.9	Выплата за классное руководство	Выполнение обязанностей классного руководителя	Согласно законодательства РФ и Брянской области.	- работники основного персонала
2.10.	Выплата за заведование учебными кабинетами, лабораториями	заведование учебными кабинетами, лабораториями	10% от должностного оклада ежемесячно за сохранность мебели, оформление, соблюдение требований СанПин и ГБ	<input type="checkbox"/> работники основного персонала
2.11.	Выплата до минимального размера оплаты труда	начисление заработной платы в размере менее установленного размера МРОТ	Доплата до величины МРОТ, установленного законодательством	<input type="checkbox"/> все работники
2.12.	Выплата денежной компенсации за часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней	наличие у работника права на дополнительный оплачиваемый отпуск	В соответствии с ТК РФ	<input type="checkbox"/> все работники
2.13.	Выплаты денежной компенсации при увольнении работника	увольнение работника по основаниям, предусматривающим выплату денежного пособия	В соответствии с ТК РФ	<input type="checkbox"/> все работники

2.14.	ежемесячная выплата педагогическим работникам, удостоенным государственных или отраслевых наград (за исключением почетных грамот) за работу в сфере образования	0,4% к окладу при наличии государственной награды; 0,3% к окладу при наличии отраслевой награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации) При наличии у работника двух оснований выплата производится только по одному максимальному основанию.	в соответствии с законодательством Брянской области	<input type="checkbox"/> административноуправленческий персонал; <input type="checkbox"/> работники основного персонала;
2.15.	ежемесячные доплаты лицам, окончившим организации высшего и среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в Школу, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации	30% к окладу	в соответствии с законодательством Брянской области	<input type="checkbox"/> работники основного персонала;

2.16.	<p>единовременные доплаты лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в Школу, в течение одного года со дня окончания образовательной организации</p>	45% к окладу	в соответствии с законодательством Брянской области	□ работники основного персонала;
2.17	<p>Единовременная выплата (пособие) лицам, поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в Школу в течение трех лет со дня окончания образовательной организации</p>	6 окладов	в соответствии с законодательством Брянской области	□ работники основного персонала;

Наименования и размеры
стимулирующих выплат, устанавливаемых работникам Школы

№ п/п	Наименование	Размеры	Категории работников
1.	Выплата за выслугу лет		
1.1.	ежемесячная выплата за выслугу лет в Школе	В следующих размерах: а) при стаже до 2 лет – 0,05 базового оклада; б) при стаже свыше 2 до 5 лет – 0,1 базового оклада; в) при стаже свыше 5 до 10 лет – 0,15 базового оклада; г) при стаже свыше 10 лет – до 20 лет – 0,2 базового оклада; г) при стаже свыше 20 лет – 0,25 базового оклада.	□ все работники
2	Премияльные выплаты		
2.1.	Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год)	максимальным размером не ограничена	- все работники
2.2.	Премияльные выплаты по итогам работы за полугодие	в соответствии с критериями результативности труда для определения размера премиальных выплат (Приложение № 3,4)	□ все работники
2.3.	Премияльные выплаты за выполнение особо важных заданий, высокие результаты работы, качество выполненных работ	максимальным размером не ограничена	все работники
2.4.	Премия в связи с юбилейными датами и профессиональными праздниками	в размере, установленном Комиссией	все работники
2.5.	Премия в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения, уходом на пенсию)	От 20 % до 100 % от должностного оклада	все работники
3	Выплаты за научно-методическую работу		

3.1.	Выплата за подготовку докладов и выступления по учебнометодической тематике на различных мероприятиях	До 20 % от должностного оклада городской уровень До 50% от должностного оклада региональный уровень До 70% от должностного оклада федеральный уровень	<input type="checkbox"/> административноуправленческий персонал; <input type="checkbox"/> работники основного персонала
3.2.	Опубликование статьи из опыта научно-методической работы	До 15 % от должностного оклада - в сборнике, в т.ч. в электронном; до 75 % от должностного оклада - в профессиональном журнале, в т.ч. в электронном.	<input type="checkbox"/> административноуправленческий персонал <input type="checkbox"/> работники основного персонала
3.3.	Выплата за подготовку и проведение мероприятий (кроме классных часов)	До 15% от должностного оклада – муниципальный уровень До 50 % от должностного оклада - региональный уровень До 100 %. от должностного оклада – федеральный уровень	<input type="checkbox"/> работники основного персонала
3.4.	Выплата за участие в профессиональных конкурсах	Дистанционных: до 50% от должностного оклада- региональный уровень; до 100% от должностного оклада - федеральный уровень Очных: до 50% от должностного оклада- школьный уровень; до 150% от должностного оклада- муниципальный уровня; до 200% от должностного оклада- региональный уровень; до 300% от должностного оклада - федеральный уровень	<input type="checkbox"/> административноуправленческий персонал; <input type="checkbox"/> работники основного персонала;
3.5.	Выплата за подготовку участников и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций	муниципальный уровень участие – до 10% от должностного оклада. призовое место – до 15 % от должностного оклада	<input type="checkbox"/> административноуправленческий персонал; <input type="checkbox"/> работники основного персонала;

		Региональный уровень участие – до 30 % от должностного оклада призовое место – до 100 % от должностного оклада	
3.7.	Руководство инновационными проектами, направленными на совершенствование методической, учебной и материальной базы учреждения с учетом заявок работодателей	До 10 % от должностного оклада за каждую работу.	□ административноуправленческий персонал
4.	Иные выплаты стимулирующего характера		
4.1.	Персональная выплата Исполнение обязанностей, не входящих в обязанности по должности	в размере, установленном Комиссией	все работники
4.2.	Выплата за проверку тетрадей	До 5 % от базового оклада	все работники
4.3.	Выплата за развитие, содержание и сохранность материальнотехнической базы учреждения	в размере, установленном Комиссией	все работники
4.4.	Выплата за сложность и напряженность, ненормированность рабочего дня	Сложность и напряженность - 100% должностного оклада Ненормированность рабочего дня – 2000 рублей	водитель автобуса
4.5.	Выплата за организацию школьного питания	в размере, 2000 рублей	Ответственный за питание
4.6.	Выплата за организацию безопасности дорожного движения и подвоз обучающихся	1000 рублей	Ответственный за подвоз обучающихся и БДД
4.7.	Выплата за успешную организацию патриотической, спортивной, профориентационной работы	До 10 % от должностного оклада	все работники