

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива
 Протокол от 29.01.2024 № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГКОУ МО ВСОШ №18
 от 29.01.2024 № 08

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации
 ГКОУ МО ВСОШ №18

Кудрявцев В.М.

Дата 29.01.2024

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда, порядке установления надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам школы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников учреждения Государственного казенного образовательного учреждения Мурманской области «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 18» (далее – школа), реализующего программы основного общего и среднего общего образования, включающий установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ; Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с из менениями); постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, нормативными правовыми актами РФ и Мурманской области, регулирующими и определяющими нормы и оплату труда работников; приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 02.07.2014 № 1400 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области (в действующей редакции), Уставом школы, предусматривает единые принципы оплаты труда работников школы, и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам работников;
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок доплаты до минимального размера оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя школы, его заместителя;
- заключительные положения;

- размеры должностных окладов по должностям работников школы.

1.3. Система оплаты труда работников школы, которая включает в себя размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда работников школы формируется на основе следующих принципов:

- а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;
- б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников государственных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
- в) установление в школе системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры должностных окладов, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы за календарный месяц), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;
- г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности школы;
- е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников школы и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Установление и изменение системы оплаты труда работников школы осуществляются с учетом:

- а) недопущения снижения установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее - Указы) показателей оплаты труда отдельных категорий работников школы;
- б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании

структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- в) обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);
- г) обеспечения включаемых в систему основных государственных гарантий по оплате труда мер, в том числе с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона;
- д) установления должностных окладов работников школы дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П;
- з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление должностных окладов работников школы дифференцированно по должностям на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда;
- и) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- к) порядка аттестации работников государственных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- л) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.4. Заработная плата работников школы (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в школе, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.5. Заработная плата работников, имеющих статус педагога - молодого специалиста в соответствии с Законом Мурманской области от 20.12.2013 N 1705-01-ЗМО "О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в школе, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 50 000 руб. (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

1.6. Настоящее положение утверждается приказом школы, после принятия на общем собрании трудового коллектива и по согласованию первичной профсоюзной организации школы.

В случае изменения оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Мурманской области в настоящее положение вносятся соответствующие изменения.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников школы.

2.2. При формировании фондов оплаты труда школы предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

ФОТ=ФОТб+ФОТк+ФОТст, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов работников школы.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ.

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

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем школы в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Оплата труда педагогических и иных работников осуществляется с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в школе, так, чтобы на обеспечение должностных окладов работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда школы (без учета фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

Единое штатное расписание школы формируется руководителем школы в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения школы.

В объемах средств областного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам школы.

2.3. Фонд оплаты труда школы формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций школы и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников школы.

2.4. При формировании фондов оплаты труда работников школы устанавливается предельная доля оплаты труда административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда школы не более 40%.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работника школы состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Для работников школы устанавливаются размеры окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам согласно приложениям № 1 и № 2 к настоящему Положению.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов не допускается.

3.5. Почасовая оплата труда учителей применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

3.5.1. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путём деления должностного оклада педагогического работника, установленного по занимаемой должности, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

4. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1. Педагогическим и другим работникам школы могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

- коэффициент за квалификационную категорию:

10% – педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию;

15% - педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию.

- коэффициенты за специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений;

- коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа».

При установлении повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа следует учитывать Перечень должностей специалистов, работающих в государственных областных и муниципальных учреждениях, имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышенных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в соответствии с Законом Мурманской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа», утвержден постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП.

Работникам школы за специфику устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за работу в образовательном учреждении при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы - 75 процентов;

- за работу в образовательном учреждении в исправительных колониях строгого или особого режима - 15 процентов;

- за работу в образовательных учреждениях при следственных изоляторах – 50 процентов.

За работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа работникам устанавливается повышающий коэффициент - 25 процентов.

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

4.3. Руководитель школы самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4.5. Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются руководителем школы, и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

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

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

1.1. На вредных и опасных работах:

Минимальный размер доплаты за работу во вредных условиях труда - четыре процента от должностного оклада (ч. 2 ст. 147 ТК РФ).

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размер доплаты за неблагоприятные условия труда утверждается руководителем школы по результатам специальной оценки условий труда

1.2 В местностях с особыми климатическими условиями:

- Районный коэффициент к должностному окладу и выплатам, установленным в процентном отношении к должностному окладу, к выплатам стимулирующего характера в абсолютной величине (сумме), за исключением единовременных (разовых) премий, работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается в размере 50% (в соответствии, законодательством Мурманской области);
- Процентная надбавка к должностному окладу и выплатам, установленным в процентном отношении к должностному окладу, к выплатам стимулирующего характера в абсолютной величине (сумме), за исключением единовременных (разовых) премий, работников, работающих в районах Крайнего Севера (в соответствии, законодательством Мурманской области):
- 10% по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60% надбавки – 10% за каждый последующий год работы до достижения 80%.
- на основании закона Мурманской области от 02.03.2020 2465-01-ЗМО работникам в возрасте до 35 лет, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном размере с первого дня трудоустройства.

2. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточном режиме работы учреждения;
- многосменный режим работы;
- выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство в размере 8000 рублей при наполняемости класса 25 человек (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера); проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

3. Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются школой самостоятельно на основании настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

5.5. В школе устанавливаются следующие наименования, размеры и условия выплат и доплат компенсационного характера:

1. За обслуживание офисной и компьютерной техники школы - доплата в размере до 5% за каждый работающий компьютер или устройство, но не более 100% должностного оклада учителя, осуществляющего данный вид работ (выполняющего указанные функции). Данные выплаты осуществляются при условии наличия у учителя соответствующей квалификации.

2. За руководство временным творческим коллективом - доплата до 100% минимального базового оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы.

3. За заведование филиалом школы – до 70% должностного оклада руководителя школы.

4. За проверку тетрадей и письменных работ производится доплата в процентном соотношении к должностному окладу работника с учётом тарифицируемых часов (нагрузки) по соответствующим предметам:

– по русскому языку, литературе – 15%;

– по математике, алгебре, геометрии, химии, физике, биологии, естествознанию, истории, обществознанию, экономике, географии, иностранному языку – 10%.

В группах, с числом обучающихся менее 15 человек, оплата тетрадей и письменных работ производится в размере 50 % от соответствующих выплат.

5. За выполнение работ, требующих дополнительных затрат рабочего времени, непосредственное выполнение производственных работ, работ по укрупнению и развитию материально технической базы, за участие в ремонтных работах по школе, увеличение объёма работ, связанных с ведением школьной документации, ведение делопроизводства, за освоение и внедрение новых образовательных технологий (в том числе информационно-коммуникационных) и другие виды работ, не входящие в круг основных обязанностей работников, производится доплата до 100% должностного оклада работника.

6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В школе устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за классность;
- за ученую степень, ученое звание;
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации и др.);
- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 20 000,00 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и др.);
- педагогу - молодому специалисту;
- ежемесячная доплата педагогическим работникам (далее - ежемесячная доплата):
 - за первую квалификационную категорию в размере 10000 рублей;

- за высшую квалификационную категорию в размере 15000 рублей.

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

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

3) иные поощрительные выплаты:

единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту, статус которого закреплен Законом Мурманской области от 20.12.2013 N 1705-01-ЗМО, впервые приступившему к работе в учреждении после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100000 рублей. Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации.

6.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются школой самостоятельно на основании настоящего Положения в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми учреждением.

Перечень стимулирующих выплат, установленных школой, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом школы, а также показателям эффективности деятельности школы, утвержденных Министерством образования и науки Мурманской области.

6.2.1. В школе устанавливаются следующие наименования, размеры и условия выплат и доплат стимулирующего характера:

1. Надбавка молодым специалистам (педагогическим работникам) в течение первых 3-х лет работы в размере 20% должностного оклада;

6.3. Увеличение стимулирующей части осуществляется через такие меры как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;
- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;
- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

6.4. Условия премирования должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

Система факторов, служащих основанием для премирования работников, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

6.5. Основанием начисления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы служат экономические показатели в целом по учреждению.

6.6. Перечень нарушений, за которые премия не начисляется (снижается):

- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества.

6.7. Снижение размера премии производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

6.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам (окладам).

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

6.10. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

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

6.11. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем школы с учетом мнения представительного органа работников.

6.12. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников школы без ограничения их максимальными размерами.

7. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда

7.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам школы, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

- 7.2. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.
- 7.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.
- 7.4. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

8. Условия оплаты труда руководителя школы

- 8.1. Заработная плата руководителя школы, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.
- 8.2. Должностной оклад руководителя школы определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя школы, утверждаемым приказом Министерства образования и науки Мурманской области.
- 8.3. Условия оплаты труда руководителя школы устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).
- 8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителя руководителя в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области.
- 8.5. Руководителю школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей государственных областных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, утвержденного приказом Министерства образования и науки Мурманской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности руководителя, утвержденных приказом Министерства образования и науки Мурманской области.
- 8.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя школы, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности не более 3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"
- 8.7. Должностные оклады заместителей руководителей школы устанавливаются на 30 процентов ниже должностных окладов руководителя школы.

9. Заключительные положения

- 9.1. Руководитель школы, по согласованию с учредителем, формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах фонда оплаты труда работников школы с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.
- 9.2. Численный состав работников школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

9.3. Штатное расписание школы включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих школы.

9.4. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу для школы приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

Основной персонал - это работники, непосредственно оказывающие услуги населению, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

К основному персоналу школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана школа.

Вспомогательный персонал - это работники, создающие условия для оказания школой услуги населению, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, гардеробщики и т.п.), работники экспедиторской службы (включая водителей) и т.п.

Административно-управленческий персонал - это работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности школы.

К административно-управленческому персоналу относятся: руководитель школы, его заместители, главный бухгалтер, главные специалисты, работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

Приложение № 1

РАЗМЕРЫ
окладов по уровням квалификации соответствующей квалификационной группы
педагогических работников по должности «учитель», «тьютор»

4 квалификационный уровень	
Наименование должности / квалификационные требования	Оклад (ставка) по уровню в квалификационной группе (руб.)
Учитель, тьютор	
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы	10636

Приложение № 2

РАЗМЕРЫ

окладов по уровням квалификации соответствующей квалификационной группы работников школы, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих

Наименование должности / квалификационные требования	Группа по уровню квалификации	Оклад (ставка) по уровню в квалификационной группе (руб.)
1 квалификационный уровень		
Делопроизводитель	I	4 096
Начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявлений к стажу работы		
3 квалификационный уровень		
Бухгалтер	IV (ведущий бухгалтер)	9 160
высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет.		

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ

1. Бухгалтер
2. Ведущий бухгалтер
3. Главный бухгалтер
4. Делопроизводитель
5. Директор
6. Заведующий филиалом

ДОЛЖНОСТИ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА

1. Тьютор
2. Учитель

ДОЛЖНОСТИ ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

1. Должности работников инженерно-технических служб, младшего обслуживающего персонала, работников экспедиторской службы, включая водителей, (относящиеся к общепромышленным должностям служащих и к общепромышленным профессиям рабочих) осуществляющих обслуживание зданий и оборудования.