

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзная организация
МБОУ ОШ № 48

От «30» август 2022 год

Котцова Т.А. Котцова



РАССМОТРЕНО

На совете учреждения

Протокол № 1

«30» сентября 2022 год



УТВЕРЖДАЮ

приказом директора

МБОУ ОШ № 48

№ 433 от 01.10. 2022 год

Гухватулина А.В. Гухватулина

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск»
«Основная школа № 48»

І. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее положение устанавливает порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Основная школа № 48», (далее – учреждения) в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

особенности оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера,

а также включает в себя перечень выплат социального характера и порядок их применения.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий из городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

1.4. Порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и в соответствии с иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск", содержащими нормы трудового права.

1.5. Оплата труда работников учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп;

г) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

ж) настоящего Примерного положения;

з) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

1.6. Положение об оплате труда, а также внесение в него изменений и дополнений принимается на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

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

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, приказом руководителя учреждения будет определена доплата до минимального размера оплаты труда.

1.8. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;

к прочему персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих;

к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

1.9. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, без занятия штатной должности, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а также доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными актами.

1.10. Перечень персонала учреждения, перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, перечень должностей работников, относящихся к прочему персоналу см. в *Приложении № 1* данному Положению.

II. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),

ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждения в целях дифференциации оплаты труда приведены в *Приложении № 2* к настоящему Положению.

2.2. Положением об оплате труда определяются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам с учетом обеспечения их дифференциации, но не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждений, приведенных в *Приложении № 2* к настоящему Положению.

2.3. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных 4 квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 17.07.2008 № 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства";

от 06.08.2007 № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

2.4. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения, относящихся к основному персоналу, предусматриваются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

а) повышающие коэффициенты за специфику работы;

б) повышающий коэффициент за уровень квалификации;

в) повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания;

г) повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы, указанных в подпунктах "а" - "б" настоящего пункта, образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Размер нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. На новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпунктах "в" и "г" настоящего пункта, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.5. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы устанавливаются:

Повышающие коэффициенты для учителей и/или других педагогических работников		
Должность	Основание для применения	Размер
педагогическим работникам	за работу в классах (группах) учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (если количество детей с ОВЗ больше 5 человек в классе)	1,15
педагогическим работникам	за работу по основным общеобразовательным и (или) адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации	1,2
специалистам логопедических пунктов		1,2

Перечень работников учреждений, имеющих право на применение повышающего коэффициента, и его размер определяются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа;

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на основании присвоенной работнику квалификационной категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы за уровень квалификации устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории. Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации составляют:

Повышающие коэффициенты для учителей и/или других педагогических работников			
Должность	Наименование коэффициента	Основание для применения	Размер
Основной персонал: Работники школы и дошкольных групп.	Коэффициент уровня квалификации	Высшая категория	0,28
		Первая категория	0,17

2.7. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания устанавливаются за наличие:

ученой степени - работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении;

ученого звания - работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении;

почетного звания - работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в учреждении;

спортивного звания - работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в учреждении.

Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени устанавливается за наличие одной ученой степени по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени составляют:

Повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания		
Повышающий коэффициент		Размер
Работникам учреждения, имеющим ученую степень	Кандидата наук	0,1
	Доктора наук	0,2
Работникам учреждения, имеющим ученое звание	Доцента	0,1
	Профессора	0,2
За наличие почетного звания	Приложение 3	0,1
За наличие спортивного звания	по Единой всероссийской спортивной классификации	0,1

Работникам, имеющим несколько ученых степеней, ученых званий, почетных званий по профилю работы в учреждении, повышающий

коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени устанавливается за наличие одной ученой степени по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца. Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам-молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

работники учреждения окончили образовательные организации высшего образования или среднего профессионального образования;

работники учреждения впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших или средних профессиональных образовательных организаций;

работники учреждения заключили трудовой договор на работу в образовательном учреждении на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается также работникам учреждения-молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трёх лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в следующих случаях:

- нахождение работника учреждения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет;
- нахождение работника учреждения на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Повышающие коэффициенты выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения	
Повышающие коэффициенты	Размер
выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения повышающий коэффициент размер выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения	0,2
выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, окончившим образовательные организации с отличием	0,3

2.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, являются обязательными для включения в трудовой договор работника учреждения, в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда.

2.10. Оплата труда работников учреждения, относящихся к прочему персоналу, производится исходя из установленных размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учреждения (*Приложение 2* к настоящему Положению)

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

3.1. Выплатами компенсационного характера являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений: занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; за работу в местностях с особыми климатическими условиями; за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьями 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в оплату труда работников учреждений.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-9 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон дополнительным соглашением с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

за сверхурочную работу - за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере; за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного

оклада) за час работы) определяется путем деления месячной ставки, оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

Работникам устанавливаются Выплаты компенсационного характера за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников:

Вид оплаты	Размер	Примечание
за классное руководство	7 %	от ставки заработной платы
проверка тетрадей (письменных работ)		
в 1 классе	7 %	от ставки заработной платы
во 2-4 классы	10 %	от ставки заработной платы
во 2-4 классах по иностранному языку	3 %	от ставки заработной платы
в 5-9 классах по русскому языку (в т.ч. родному) и литературе (в т.ч. родной), математике, алгебре, геометрии	10 %	от тарифицируемой педагогической нагрузки по предмету
В 5-9 классах по истории, химии, физике, биологии, иностранному языку, географии.	3 %	от тарифицируемой педагогической нагрузки по предмету
заведование учебными кабинетами		
Технологии, химии, информатики.	2 %	от ставки заработной платы

Доплата за проверку тетрадей и заведование учебными кабинетами производится с 1 сентября по 31 августа текущего учебного года.

Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудовым договором работника учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера начисляются работникам учреждений на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются для работников учреждения, относящихся к основному персоналу, согласно *Приложению № 4* данного Положения, с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются для работников, относящихся к прочему персоналу, согласно *Приложению № 4* данного Положения, с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

4.3.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

5.1. К выплатам социального характера относятся:

а) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

Материальная помощь выплачивается работникам, фактически выполняющим трудовые обязанности в целях социальной поддержки.

За работниками сохраняется право на получение материальной помощи в полном размере также в следующих случаях:

- расторжения договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.83 Трудового кодекса Российской Федерации),

- увольнения по инициативе работника, в связи с выходом на пенсию;

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.1, п.2, п.4. ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации;

При увольнении работника за виновные действия материальная помощь не оказывается.

Заявления подаются работниками по мере необходимости оказания им материальной помощи, но в пределах того календарного года, на который планировался данный вид расхода.

Материальная помощь также может быть выплачена работникам в следующих случаях:

- тяжелой болезни работника или близких родственников, смерти близких родственников (первой очереди), стихийного бедствия, несчастного случая, аварии – в размере 5000,00 рублей. В этом случае материальная помощь оказывается по письменному заявлению работника с указанием причин тяжелого материального положения на основании приказа директора учреждения в пределах экономии ФОТ.

б) единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск";

в) дополнительная материальная помощь отдельным категориям работников учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования: поварам детского питания, подсобным рабочим, в размере должностного оклада по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года.

5.2. Выплаты социального характера начисляются на основании личного заявления работника учреждения.

V. Особенности оплаты труда

заместителей руководителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации городского округа «Город Архангельск» ежегодно, по состоянию на 1 января очередного календарного года.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении настоящим Положением об оплате труда.

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются приказом руководителя учреждения на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей учреждений.

5.3. Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим положением об оплате труда и трудовыми договорами заместителей руководителя, главного бухгалтера на основании приказов руководителя учреждения.

5.4. Размеры стимулирующих выплат для заместителей руководителя и главного бухгалтера по итогам работы за определенный период устанавливается решением руководителя на основе оценки личного вклада и личных достижений сотрудников при выполнении особо важных работ, а также работ не входящих в должностные обязанности работников.

Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда, на основании приказов руководителя учреждения и решения комиссии, создаваемой в учреждении, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5. Выплаты социального характера начисляются на основании приказов руководителя учреждения.

Перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни для заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения и порядок ее оказания устанавливается в соответствии с пунктом V настоящего Положения.

5.6. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат, установленный постановлением Администрации городского округа "Город Архангельск".

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на 1 января текущего года, утверждается руководителем учреждения и предусматривает все

должности работников учреждения, в том числе административно-управленческого персонала, педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы, прочего персонала.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно до начала учебного года руководителем учреждения, включаются педагогические работники учреждения, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.

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

6.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения городского округа
«Город Архангельск» «Основная школа № 48»,
относящихся к административно-управленческому персоналу**

- директор
- заместитель директора
- главный бухгалтер

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения городского округа
«Город Архангельск» «Основная школа № 48»,
относящихся к основному персоналу**

- учитель
- педагог-библиотекарь
- учитель-логопед
- социальный педагог
- педагог-организатор
- педагог-психолог
- педагог дополнительного образования
- воспитатель

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения городского округа
«Город Архангельск» «Основная школа № 48»,
относящихся к прочему персоналу**

- секретарь
- бухгалтер
- заведующий хозяйством
- младший воспитатель
- оператор стиральных машин
- кладовщик
- подсобный рабочий
- электромонтер
- рабочий по ремонту и обслуживанию зданий
- уборщик территории
- уборщик служебных помещений
- повар детского питания
- кастелянша

РАЗМЕРЫ

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, размеры фиксированных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников МБОУ ОШ № 48

№ п/п	Квалификационный уровень, наименование должностей (профессий)	Минимальный рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Размер фиксированного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.)
1	2	3	4	
I. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ				
1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	4895		
1.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	4895	1,0	4895
2	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	7828		
2.1	1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель	7828	1,0	7828
2.2	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7828	1,10	8611
2.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог	7828	1,21	9472
2.4	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; учитель; учитель-логопед	7828	1,32	10333
II. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ				
3	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности"	5356		

	служащих первого уровня"			
3.1	1 квалификационный уровень: секретарь	5356	1,0	5356
4	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	6427		
4.1	1 квалификационный уровень: лаборант	6427	1,0	6427
4.2	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	6427	1,04	6684
5	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	7498		
5.1	1 квалификационный уровень: бухгалтер	7498	1,0	7498
III. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ				
6	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	4269		
6.1	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кастелянша; кладовщик; вахтер; уборщик служебных помещений; уборщик территории; подсобный рабочий	4269	1,0	4269
7	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	4906		
7.1	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; электромонтер по ремонту и обслуживанию зданий; оператор стиральных машин; повар детского питания; слесарь-сантехник	4906	1,0	4906

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

8	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	5732		
8.1	Библиотекарь	5732	1,0	5732

Перечень

Почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

- "Народный учитель СССР";
- "Заслуженный учитель школы РСФСР";
- "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";
- "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";
- "Заслуженный работник физической культуры РСФСР";
- "Заслуженный врач РСФСР";
- "Заслуженный юрист РСФСР".

2. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

- "Народный учитель Российской Федерации";
- "Заслуженный учитель Российской Федерации";
- "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";
- "Заслуженный деятель науки Российской Федерации";
- "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";
- "Заслуженный врач Российской Федерации";
- "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";
- "Заслуженный работник культуры Российской Федерации";
- "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";
- "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";
- "Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";
- "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";

Федерации";

- "Заслуженный строитель Российской Федерации";
- "Заслуженный химик Российской Федерации";
- "Заслуженный художник Российской Федерации";
- "Заслуженный юрист Российской Федерации";
- "Заслуженный артист Российской Федерации".

3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

- "Почетный работник общего образования Российской Федерации";
- "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";

Федерации";

"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";

- "Почетный работник науки и техники Российской Федерации".

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры Российской Федерации;

нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в российскую культуру";

нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;

нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР" Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профессиональному образованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственного образования;

значок "Отличник народного просвещения";

значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР.

Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок стимулирования труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Основная школа № 48» (далее - Порядок) разработан в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа "Город Архангельск", находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск", утвержденным постановлением Администрации городского округа «Город Архангельск» от 05.05.2017. № 478 и является приложением к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Основная школа № 48» утвержденному приказом директора МБОУ ОШ № 48 от 18 октября 2022 года № 448.

1.2. Настоящий порядок определяет условия и размеры выплат стимулирующего характера (далее стимулирующих выплат) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Город Архангельск» «Основная школа № 48» (далее учреждение).

Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, также на поощрение за выполненную работу.

1.3. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 2) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) по итогам работы;
- 4) за выполнение особо важных и сложных работ;
- 5) за качество выполняемых работ;
- 6) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, муниципального образования "Город Архангельск" (далее - премиальная выплата при награждении).
- 7) за выполнение функций, не входящих в круг должностных обязанностей.

1.4. Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам учреждений на основании приказов директора школы, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждения и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

2. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат

2.1. **Надбавки за стаж педагогической работы** устанавливается работникам, относящимся к должностям педагогических работников по основной должности в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы, должностному окладу работника учреждения:

1. Стаж от 0 до 3 лет – не установлен;
2. Стаж от 3 до 5 лет – 1%;
3. Стаж от 5 до 10 лет – 2%;
4. Стаж от 10 до 15 лет – 3%;
5. Стаж от 15 до 20 лет – 4%;
6. Стаж свыше 20 лет – 5%.

Стаж педагогической работы рассчитывается на 01 сентября в годах без учета месяцев и дней вне зависимости от даты начала педагогической деятельности;

Надбавка за стаж педагогической работы начисляется ежемесячно.

Назначение надбавки за стаж педагогической работы производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2. **Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы** (данный вид выплат не распространяется на работников, работающих на условиях внутреннего совместительства и совмещения) устанавливаются работникам учреждений, относящимся к основному персоналу, с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - календарный месяц.

Условием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения определяются в баллах за расчетный период и являются приложениями № 5, 6, 7, 8 к Положению об оплате труда.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником учреждения в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками учреждения, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками учреждения в расчетном

периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения, определяется комиссией, создаваемой в учреждении, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа. Состав комиссии определяется на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, выплачиваются дополнительные премии за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

Положениями об оплате труда определяются расчетный период, порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

2.3. Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты) по итогам работы устанавливаются работникам учреждения с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период - календарный месяц (квартал, год).

Основанием для начисления выплат стимулирующего характера (премиальных выплат) по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых и нормативных показателей работы.

Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты) по итогам работы начисляются сверх МРОТ пропорционально фактически отработанному времени в определенном периоде в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения или в абсолютных размерах. Может предусматриваться дифференциация размера выплат стимулирующего характера (премиальной выплаты) по итогам работы отдельным категориям работников учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера (премиальных выплат) по итогам работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении.

Виды, порядок установления и условия премиальных выплат по итогам работы указаны в Пункте 3 Приложения № 4 данного Положения (устанавливаются с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения).

2.4. Выплаты стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью

поощрения работников учреждений за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки) за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определённый срок при условии:

- качественное выполнение показателей работы учреждения, установленные муниципальным заданием;
- качественное и своевременное предоставление установленных форм отчётности;
- качественное и своевременное исполнение распорядительных актов приказов директора;
- соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказания услуг);
- положительной оценки работы сотрудника (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ начисляются пропорционально фактически отработанному времени за определённый период в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ определяются приказами руководителя учреждения об их начислении.

2.6. Премияльная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" (далее - премияльная выплата при награждении).

Премияльная выплата при награждении устанавливается в следующих случаях и размерах:

- При награждении государственными наградами Российской Федерации включенными в государственную наградную систему Российской Федерации 3500 рублей (без начисления районного коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям).
- При награждении ведомственными наградами Российской Федерации учрежденными федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами – 3000 рублей (без начисления районного коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям).
- При награждении наградами Архангельской области, к которым относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды Министерства образования и науки Архангельской области – 2000 рублей (без начисления районного

коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям).

- При награждении наградами муниципального образования "Город Архангельск", к которым относятся награды Архангельской городской Думы, награды Администрации городского округа "Город Архангельск", награды департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск" – 1500 рублей (без начисления районного коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям).

2.7. Стимулирующие выплаты за выполнение функций, не входящих в круг должностных обязанностей устанавливаются в следующих случаях и размерах:

2.7.1. За ведение школьного сайта – в размере 8000,00 рублей;

2.7.2. За выполнение функций администратора электронного журнала/дневника – в размере 5 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

2.7.3. За подготовку к лабораторным работам по химии и биологии – 7 % от тарифицируемой педагогической нагрузки по предмету;

2.6.4. За составление расписания уроков и ведение учета рабочего времени педагогических работников школы – 15 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

2.7.5. За организацию работы по охране труда в учреждении – 5 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

2.7.6. За работу в дошкольных группах и ведение занятий в группах с детьми двух возрастов в размере 20 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) пропорционально стоимости отработанных часов на данных группах;

2.7.7. За ведение ежедневного меню в дошкольных группах в размере 2000,00 рублей, с учетом полностью отработанной месячной нагрузки;

2.7.8. За проведение внеурочной деятельности в классах, реализующих «Основную общеобразовательную программу начального общего образования», «Основную общеобразовательную программу основного общего образования» в соответствии с ФГОС за 1 ученический час производить оплату в размере 5% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

2.7.9. За кружковую работу в дошкольных группах в размере 5% за 1 ученический час от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

2.7.10. За работу с детьми с ОВЗ (1-5 человек) – в размере 3 % от учебной нагрузки учителя;

2.7.11. За 1 проведенное занятие с детьми с ОВЗ учителю-логопеду, педагогу-психологу – в размере 5 %;

2.7.12. За работу в ГПД с детьми разных возрастов от 20 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

2.7.13. Ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций в размере 5000,00 рублей, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах, с начислением

районного коэффициента в размере 20% и процентной надбавки в размере 50% за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (соответствии с Разъяснениями по применению законодательства РФ при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций разработанными в соответствии с постановлением Правительства РФ от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования»). Выплата производится пропорционально отработанному времени.

2.7.14. За сопровождение информационной системы «Школа» - в размере 5 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

2.7.15. За организацию работы ГИС АО «Навигатор» – в размере 5 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

2.7.16. За организацию работы по функциональной грамотности обучающихся – в размере 5 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

2.7.17. За работу с библиотечным фондом – 10 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

2.7.18. За ведение часов внеурочной деятельности «Разговор о важном» производить оплату в размере 2 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) в месяц;

2.7.19. Выплаты стимулирующего характера (надбавки) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам в процентах или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен. Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам учреждений на основании приказа руководителя учреждения, издаваемого в соответствии с действующими положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждения и с учетом мнения комиссии.

3. Виды, порядок установления и условия премиальных выплат (премий)

3.1. Виды премий

3.1.1. Настоящим Порядком предусматривается текущее и единовременное премирование.

3.1.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц (квартал, год) в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями руководителя.

3.1.3. Текущее премирование может быть в виде премии, единовременной выплаты либо надбавки.

3.1.4. Критерии для премирования:

• Педагогических работников и административного персонала в соответствующем периоде за:

- обеспечение высокого качества обучения;

- результативность государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ;
- активную работу с учащимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, проектной деятельности;
- результативное участие детей в конкурсах, смотрах, соревнованиях, олимпиадах;
- победу педагогов в различных конкурсах муниципального уровня;
- победу и призовые места педагогов в региональных конкурсах;
- участие в подготовке школы к новому учебному году;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
- разработку и реализацию проектных инициатив на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- создание экспериментального, инновационного продукта (методические пособия, программы).

• Учебно-вспомогательного персонала в соответствующем периоде за:

- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- эффективная работа по обслуживанию закрепленных участков, оборудования, инвентаря, высокое санитарное состояние;
- участие в благоустройстве территории;
- участие в подготовке школы к новому учебному году;

• Обслуживающего персонала в соответствующем периоде за:

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- проведение текущего ремонта;
- работу по обслуживанию здания при прорывах отопительной системы, выхода из строя электрических сетей, водоснабжения;
- участие в подготовке школы к новому учебному году;
- эффективную работу по обслуживанию закрепленных участков, оборудования, инвентаря, высокое санитарное состояние;
- оперативность в устранении аварийных ситуаций;
- выполнение срочных поручений директора школы.

3.1.5. Единовременное премирование работников производится по следующим основным показателям:

- в связи с успешным завершением учебного и финансового года;
- за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для учащихся и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью школы;
- за высокий профессионализм, личную результативность и качество работы;
- за эффективную организацию труда и руководство деятельностью сотрудников;
- за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- за обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- за организацию и проведение окружных, городских мероприятий;

- за высокую результативность работы с детьми «группы риска», «трудными», слабоуспевающими;
- проведение мероприятий на базе школы с привлечением сторонних специалистов;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;
- за высокий уровень организации и развития деятельности детских общешкольных организаций, в т.ч. клубов, кружков, объединений;
- за оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- за оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций, касающихся компьютерного оборудования и оргтехники;
- за качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение важных, срочных, непредвиденных заданий;
- за высокий уровень работы с подрядными организациями;
- за положительные итоги проверок вышестоящими организациями.

Единовременная премиальная выплата в связи с особыми событиями устанавливаются сотрудникам за многолетний добросовестный труд:

- к юбилейным датам сотрудников (50, 55, 60, 65, 70 лет и т.д.) – в абсолютном размере 1 должностного оклада (без начисления районного коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям);
- к юбилейным датам учреждения (50, 55, 60, 65, 70 и далее каждые 5 лет со дня создания) – в абсолютном размере 5000,00 рублей (без начисления районного коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям);
- к праздничным дням (при наличии экономии ФОТ) – День учителя, День дошкольного работника, Новый год, 8 марта и 23 февраля - в абсолютном размере 5000,00 рублей (без начисления районного коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям).

3.2. Порядок установления премий.

3.2.1. Порядок премирования устанавливается с учетом личных достижений работника в общих результатах деятельности учреждения, своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, применения в работе современных методик, форм организации труда, эффективности достигнутых результатов за определенный период времени.

3.2.2. Основаниями для премирования работников являются: своевременное исполнений приказов, поручений руководителя и его заместителей, проявление

личной инициативы, образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, большой объем выполненной сверхплановой работы, при условии, что за эту работу ранее не была установлена надбавка.

3.3. Условия премирования.

3.3.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками каждого показателя премирования, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за премиальный период, в котором на него было наложено взыскание.

3.3.2. Юбилеями считаются работники учреждения, которым исполняется 50, 55 лет и далее каждые 5 лет.

3.4. Размеры премий.

3.4.1. Размер премии определяется Комиссией по премированию с учетом личного трудового вклада.

3.4.2. Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в абсолютной величине по представлению руководителя.

3.4.3. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от фонда оплаты труда. Премии устанавливаются приказом директора школы при наличии фонда экономии заработной платы.

3.5. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

3.5.1. Премирование работников производится на основании приказа директора учреждения по представлению Комиссии по премированию. Комиссия по премированию согласовывает с профсоюзным комитетом аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

3.5.2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом.

3.5.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другими уважительными причинами, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

3.5.4. Итоговые премии могут выплачиваться в соответствии (пропорционально) с отработанным временем. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения

ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений руководитель вправе депремировать.

3.5.5. Выплата премии может осуществляться в день выдачи зарплаты.

3.6. Основания для уменьшения размеров (лишения) премии

3.6.1. Премия может быть выплачена в уменьшенном размере или не выплачена полностью за упущения в работе, за нарушения сроков и порядка исполнения отчетов, нарушения трудовой дисциплины.

3.6.2. Основаниями для уменьшения размеров премий (лишения премии) могут являться:

- низкая результативность работы;
- ненадлежащее качество работы с документами и поручениями руководителя и его заместителей;
- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений руководителя, его заместителей, некачественное их выполнение без уважительных причин;
- получение работником дисциплинарного взыскания;
- выполнение работы, относящейся к должностным инструкциям;
- нарушение работником Правил внутреннего трудового распорядка;
- поступлений жалоб (в письменной форме) на работника со стороны родителей (законных представителей), администрации школы, обучающихся, коллег.
- нарушение трудовой дисциплины: совершение прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин свыше четырех часов подряд в течение рабочего дня), появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения и др.

3.6.3. В случае принятия решения о частичном или полном лишении премии в приказе о премировании указываются конкретные причины такого р

4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и премированию. Регламент работы комиссии.

4.1. В целях обеспечения гласности, информированности и контроля создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ ОШ № 48 (далее - Комиссия).

4.2. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением общего собрания работников школы и утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

4.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены совета трудового коллектива и представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

4.4. Работу Комиссии возглавляет председатель в лице директора школы, который организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

4.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

4.6. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, в случае необходимости возможны дополнительные заседания.

4.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

4.8. Каждый работник образовательного учреждения, в том числе и внешний совместитель, предоставляет заместителю директора по УВР (до 10 числа каждого месяца) анализ работы по выполнению утвержденных критериев и показателей (оценочный лист) для проверки. Заместитель директора, проверив оценочные листы, предоставляет в рабочую комиссию (до 15 числа каждого месяца) результаты проверки. Не предоставленные работником результаты работы по выполнению утвержденных критериев и показателей за текущий месяц (в связи с отпуском, больничным листом) включаются в анализ работы следующего месяца.

4.9. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения в части соблюдения установленных критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

4.10. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет оценочные листы с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Сразу после утверждения оценочных листов каждый работник учреждения должен быть ознакомлен с оценочным листом.

4.11. В течение 3 дней с момента ознакомления работника учреждения с оценочным листом с его баллами работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника учреждения о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работника школы может быть только факт (факты) нарушения установленных Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

4.12. По истечении 7 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

4.13. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя учреждения. Приказ с утвержденным оценочным листом передается в бухгалтерию для определения денежного веса одного балла и расчета на предстоящий период, исходя из денежного веса и суммы баллов оценки результативности работы, размеров поощрительных надбавок

всем работникам учреждения. Выплаты надбавок производятся на основании приказа руководителя учреждения.