

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ГИРВАССКАЯ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО
СОЮЗА А.Н. АФАНАСЬЕВА» п. ГИРВАС КОНДОПОЖСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ (МОУ ГСОШ),
ПРИКАЗ**

30.09..2021г.

№ 283

п. Гирвас

**О внесении изменений в Положение об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения «Гирвасская
средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза
А.Н. Афанасьева» п. Гирвас Кондопожского муниципального района
Республики Карелия (МОУ ГСОШ)**

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации Кондопожского муниципального района от 14 декабря 2020г. №1289 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных, казенных учреждений Кондопожского муниципального района», решения общего собрания работников МОУ ГСОШ протокол № 2, от 27.09.2021 года

ПРИКАЗЫВАЮ:

1.Внести изменения в п.2.4. раздела II «Порядок и условия оплаты труда работников» Положения об оплате труда работников МОУ ГСОШ, утверждённого приказом по общеобразовательной организации № 180 от 31.08.2021г и изложить в следующей редакции:
п.2.4. С целью мотивации работы в МОУ ГСОШ установить повышающий коэффициент к окладу:
водитель школьного автобуса -1,00.

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МОУ ГСОШ в новой редакции. Приложение 1 к настоящему приказу.

2. Данные изменения вступают в силу с 01.10.2021 года.

4. Контроль над исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



Т. Н. Дощечко

Приложение 1
к приказу по ОО
от 01.10.2021г. № 283

<p>Согласовано Председатель ПК МОУ ГСОШ Т.Ю. Дудина Протокол № 2 от 27.09.2021 г.</p>	<p>Утверждаю Директор МОУ ГСОШ Г.Н. Дощечко Приказ от 30.09.2021г. № 283</p>
---	--

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Гирвасская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза А.Н. Афанасьева» п. Гирвас Кондопожского муниципального района Республики Карелия (МОУ ГСОШ)

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Гирвасская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза А.Н. Афанасьева» п. Гирвас Кондопожского муниципального района Республики Карелия (МОУ ГСОШ), (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Администрации Кондопожского муниципального района от 14 декабря 2020г. №1289 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных, казенных учреждений Кондопожского муниципального района»

1.2. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда в муниципальных учреждениях, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. В соответствии с пунктами 10, 32 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной календарный год, системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются и изменяются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утверждаемого администрацией Кондопожского муниципального района;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях,

утверждаемого администрацией Кондопожского муниципального района;

- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ);
- размеры и виды повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы);
- виды дополнительных выплат (доплата до минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»);
- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения.

1.5. При установлении заработной платы работникам муниципального учреждения учитываются показатели целевых значений средней заработной платы работников, поименованных в «майских» Указах Президента Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определение размеров заработной платы работника по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе ПКГ(профессиональные квалификационные группы) профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих, должностей работников образования, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

По должностям служащих (профессиям рабочих), не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ работников муниципальных учреждений определены в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. К установленному окладу работника в зависимости от занимаемой должности могут применяться повышающие коэффициенты.

2.3.1. Повышающие коэффициенты устанавливаются в пределах утвержденных учреждению бюджетных ассигнований на оплату труда.

Порядок и условия применения повышающих коэффициентов, включая конкретный размер и сроки, определяются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами муниципальных учреждений.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту для педагогических работников, которым установлена педагогическая нагрузка, определяется путем умножения размера оклада, установленного с учетом фактической педагогической нагрузки, на повышающий коэффициент.

Для работников, занятых на условиях совместительства (внутреннего или внешнего), совмещения, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, выплаты по повышающим коэффициентам производятся пропорционально отработанному времени в порядке и на условиях, определенных настоящим Положением.

Применение повышающих коэффициентов к окладу по основной должности и по должности, занимаемой на условиях внутреннего совместительства и (или) совмещения, производится раздельно по каждой должности.

Применение повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям (наличие квалификационной категории и наличие государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия по профессиональной деятельности), их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов.

Повышающие коэффициенты устанавливаются:

- на определенный период времени в течение соответствующего календарного года;
- на период действия квалификационной категории;
- на постоянной основе (за наличие государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия по профессиональной деятельности).

Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

2.3.2. В муниципальном учреждении устанавливаются следующие виды повышающих коэффициентов в следующих размерах:

1. Повышающий коэффициент к окладу за наличие квалификационной категории - устанавливается с целью мотивации работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

- За наличие высшей квалификационной категории - 0,1;
- За наличие первой квалификационной категории - 0,05.

2. Повышающий коэффициент к окладу за наличие государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия по профессиональной деятельности:

- За наличие звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 0,2;
- За наличие почётного звания «Народный учитель Республики Карелия», «Заслуженный работник образования Республики Карелия», «Заслуженный учитель Республики Карелия», «Заслуженный тренер Республики Карелия», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры Республики Карелия» - 0,15;
- За наличие звания (нагрудного знака (значка)) «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта», почётного звания знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почётного звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», почётного звания «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - 0,1.

При наличии нескольких государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия повышающий коэффициент применяется по одному из оснований с более высоким значением повышающего коэффициента.

2.3.3. Право на увеличение размера оплаты труда работника при получении квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия возникает в следующие сроки:

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период

пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

п.2.4. С целью мотивации работы в МОУ ГСОШ установить повышающий коэффициент к окладу:
водитель школьного автобуса -1,00.

2.5. В случае если начисленная месячная заработная плата работников муниципального учреждения ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), данным работникам устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», устанавливается в соответствии с Порядком установления доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», работникам муниципальных учреждений Кондопожского муниципального района.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

3.1. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей осуществляется в соответствии Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счёт средств бюджета Кондопожского муниципального района, утверждаемым Администрацией Кондопожского муниципального района.

Заработная плата руководителя муниципального учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов, материальной помощи.

3.2. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения в соответствии с Порядком установления должностных окладов руководителей муниципальных учреждений Кондопожского муниципального района, утверждаемого нормативным актом администрации Кондопожского муниципального района.

Повышающие коэффициенты к окладу руководителя муниципального учреждения образования устанавливаются в порядке и размерах, определенных в разделе II настоящего Положения, на основании распоряжения администрации Кондопожского муниципального района

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей муниципального учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

Повышающие коэффициенты к окладам заместителей руководителя устанавливаются в

порядке и размерах, определенных в разделе II настоящего Положения.

3.4. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами IV и V настоящего Положения.

3.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются нормативным актом администрации Кондопожского муниципального района с учетом достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя, устанавливаемых администрацией Кондопожского муниципального района, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю учреждения устанавливается в соответствии с порядком назначения выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Размеры компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации Кондопожского муниципального района.

3.6. Руководителю и заместителям руководителя учреждения может оказываться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения, ее конкретных размерах принимает глава администрации Кондопожского муниципального района, но не более размеров, установленных положением об оплате труда работников муниципального учреждения для работников учреждения, на основании письменного заявления руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения, но не более размеров, установленных положением об оплате труда работников муниципального учреждения для работников учреждения, на основании письменного заявления заместителя руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам муниципальных учреждений Кондопожского муниципального района устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Компенсационная выплата педагогическим работникам учреждения за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения, устанавливается в размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы).

Компенсационная выплата в размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается педагогическим работникам учреждения за работу с детьми, нуждающимися в психолого-педагогической и медико-социальной помощи (учитель - логопед, социальный педагог,

педагог-психолог, классный руководитель класса для детей с ОВЗ). Учителям, проводящим коррекционные занятия с детьми с ОВЗ, устанавливается компенсационная выплата в размере 20% пропорционально отработанному времени.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в размерах не ниже, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Карелия.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Кондопожского муниципального района.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работника без учета повышающих коэффициентов, если иное не предусмотрено федеральными законами, нормативными актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Республики Карелия, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, локальными актами муниципальных учреждений.

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.4. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового кодекса Российской Федерации для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и в пределах утвержденных учреждению ассигнований на оплату труда.

4.6. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы.

В соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника

4.8. Оплата труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации.

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

Размер выплаты - 20% от оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.9. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование коллектива работников и конкретного работника к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу.

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

Работникам муниципального учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Стимулирующие выплаты производятся в пределах утвержденных учреждению ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.3. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МОУ ГСОШ устанавливаются, с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания муниципальных услуг, а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей на календарный год.

5.4. Вопросы о стимулирующих выплатах работникам рассматривает комиссия, создаваемая в муниципальном учреждении. Члены комиссии назначаются приказом директора школы.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам работников, в процентах от оклада или в абсолютных размерах. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном соотношении к окладу, применяются к окладу без учета повышающих коэффициентов.

5.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок или выплачиваются единовременно. При установлении могут учитываться следующие критерии в зависимости от вида экономической деятельности муниципального учреждения:

- внедрение и использование современных технологий, современных форм и методов обучения, методов работы, позволяющих улучшить условия труда;
 - освоение новых эффективных методик работы, программ, направленных на достижение конечных высоких результатов работы;
 - реализация программ углубленного и профильного уровней;
 - разработка и внедрение проектов, направленных на повышение качества оказываемых услуг или расширение спектра муниципальных услуг, платных услуг;
 - результативное участие в проводимых мероприятиях, соревнованиях, реализации программ, проектов и т.п.;
 - результативное участие в грантовой деятельности;
 - степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, принятии решений;
 - проявленная инициатива в подготовке и проведении мероприятий, соревнований, реализации программ, проектов, в подготовке отчетности, проведении мониторингов;
 - особый режим, условия работы;
 - наличие особенностей работы учреждения;
 - организация и проведение мероприятий (выставок, экскурсий, лекций, семинаров, конференций, соревнований и т.д.), направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
 - наличие самостоятельного участка работы по одному или нескольким направлениям;
 - профессиональное мастерство;
 - уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы;
 - внедрение программ, направленных на повышение качества оказываемых услуг;
 - автоматизация и совершенствование процесса труда;
 - использование информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности, создание и сопровождение информационных электронных ресурсов;
 - функционирование систем инженерного обеспечения, организация работы транспорта учреждения;
 - особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения (на период усложнения режима работы);
 - другие критерии в зависимости от специфики работы ОО.
- Критерии и показатели для установления стимулирующей выплаты за

интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами ОО.

Конкретный размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам МОУ ГСОШ.

Размер стимулирующей выплаты руководителям муниципальных учреждений устанавливается распоряжением администрации Кондопожского муниципального района в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам МОУ ГСОШ.

5.7. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок или выплачиваются единовременно. При установлении могут учитываться следующие критерии в зависимости от вида экономической деятельности муниципального учреждения:

- соблюдение стандартов оказания услуг;
- качество подготовки учащихся, выпускников;
- высокий уровень воспитательной работы;
- формирование здорового образа жизни;
- подготовка медалистов, победителей, лауреатов конкурсов, смотров, олимпиад, конференций, соревнований различного уровня;
- высокие показатели сдачи ЕГЭ, ГИА;
- общий показатель успеваемости учащихся на уровне района, республики по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ, ГИА) и других форм независимой оценки качества образования;
- достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;
- отсутствие обучающихся, отчисленных из общеобразовательного учреждения и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях;
- развитие профессионального творчества (участие работников в конкурсах, выставках, конференциях и т.п., результаты которых отмечены организаторами);
- укомплектованность образовательного учреждения педагогическими кадрами, имеющими соответствующую квалификацию, по каждому из предметов базисного учебного плана;
- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы с учащимися;
- организация каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся и воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.);
- подготовка спортсменов различного уровня, подготовка кандидатов в мастера спорта, мастеров спорта;
- высокие спортивные достижения обучающихся и выпускников спортивных школ;
- результативное участие в подготовке спортсменов высокого класса;
- достижения работников учреждения в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта;
- переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации;
- за деятельность, получившую высокую оценку администрации Кондопожского муниципального района, органов исполнительной власти Республики Карелия, Российской Федерации, иных органов и учреждений;
- за деятельность, получившую положительные отзывы от общественности,

пользователей услуг, оказываемых учреждением;

- обеспечение оперативности и качества подготовки и предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов, форм налоговой и статистической отчетности, других сведений, отсутствие замечаний и (или) нарушений по их формированию;

- соответствие предоставляемых услуг регламентам, отраслевым стандартам, технологиям, требованиям при выполнении работ, оказании услуг;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

- укомплектованность учреждения кадрами, имеющими соответствующую квалификацию;

- стабильность коллектива, сохранение и привлечение в коллектив молодых специалистов;

- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.

Критерии и показатели для установления стимулирующей выплаты за качество выполнения работ определяются локальными нормативными актами муниципальных учреждений в зависимости от вида муниципального учреждения.

Конкретный размер стимулирующей выплаты за качество выполнения работ устанавливается локальными нормативными актами муниципальных учреждений.

Размер стимулирующей выплаты руководителям муниципальных учреждений устанавливается распоряжением администрации Кондопожского муниципального района.

5.8. Порядок назначения стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, в котором должны быть определены должности работников, которым назначается выплата, периоды работы, включаемые в стаж для назначения выплаты, определяется локальными нормативными актами муниципальных учреждений.

Конкретные размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются локальными нормативными актами муниципального учреждения.

Право на установление стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет возникает у работника при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы и выслугу лет руководителю муниципального учреждения устанавливается распоряжением Администрации Кондопожского муниципального района в размерах и на условиях, определенных Положением о Стимулирующих выплатах работникам МОУ ГСОШ.

5.9. Премирование работников учреждения осуществляется по итогам работы.

Премирование работников осуществляется на основе локального нормативного акта ОО (**Положения о стимулирующих выплатах работникам МОУ ГСОШ**), содержащего количественные и качественные критерии оценки его работы. Для премирования работника обязательным условием является выполнение им определенных показателей, которые исходят из целевых показателей работы структурного подразделения и учреждения в целом.

5.10. При премировании могут учитываться следующие критерии в зависимости от вида экономической деятельности муниципального учреждения:

- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение работником трудовых обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие документально зафиксированных замечаний, нарушений сроков со стороны руководителя, учредителя и обслуживаемых учреждений);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной

деятельностью учреждения, без замечаний учредителя и предписаний контрольно-надзорных органов;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, имеющих районное, республиканское, межрегиональное, международное значение;
- удовлетворенность пользователей качеством предоставленных услуг и сервисов в отчетном периоде;
- соблюдение установленных сроков оказания услуг, выполнения работ;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ и особо важных работ, мероприятий, участие в проектной, выставочной деятельности и т.п.;
- своевременность, полнота и качество подготовки и сдачи отчетности и иной информации по запросам учредителя, иных органов власти, соблюдение графика (сроков, планов) проводимых работ и мероприятий;
- проведение профилактических мероприятий для обеспечения бесперебойного функционирования систем инженерного обеспечения и транспорта учреждения;
- отсутствие аварийных ситуаций, произошедших по причине некачественного выполнения работниками своих обязанностей;
- отсутствие обоснованных обращений граждан, обслуживаемых учреждений и работников учреждения по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций;
- отсутствие жалоб на качество оказания услуг учреждением, признанных обоснованными по результатам проверок учредителя и контрольно-надзорных органов;
- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.

5.11. Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений.

Размер премиальных выплат руководителям муниципальных учреждений устанавливается распоряжением администрации Кондопожского муниципального района.

VI. Материальная помощь

6.1. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

6.2. Выплата материальной помощи работникам производится на основании письменного заявления работника. К заявлению необходимо приложить соответствующие документы (или их заверенные копии), оформленные в установленном порядке. Перечень документов определяется локальными нормативными актами муниципальных учреждений, регулирующих системы оплаты труда.

6.3. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения, ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.4. Материальная помощь может выплачиваться всем работникам по следующим основаниям:

- а) погребение близких родственников в размере 3000 рублей;
 - б) до 2000 рублей в других исключительных случаях:
при несчастных случаях (авария, травма, пожар, гибель имущества)
для приобретения лекарств или платного лечения работника или членов его семьи;
- в связи с юбилейными датами (свадьбой работника, рождением ребенка).

6.5. Материальная помощь может быть оказана одному работнику не более 2 раз в год.

6.6. Выплаты материальной помощи осуществляются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда ОО и составной частью заработной платы не являются.

6.7. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает глава администрации Кондопожского муниципального района в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

VII. Выплата единовременных премий, не связанных с выполнением работниками трудовых обязанностей и с производственным процессом.

7.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии к юбилейным датам (юбилеи сотрудников 50, 55, 60 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет), в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также в связи с получением знаков отличия, грамот, наград и т.д.

7.2. Выплаты к юбилейным датам (юбилеи сотрудников 50, 55, 60 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет), в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также в связи с получением знаков отличия, грамот, наград и т.д. производятся в размере – до 2 000 руб.

7.3. Выплаты единовременных премий, не связанных с выполнением работниками Трудовых обязанностей и с производственным процессом, осуществляются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации и составной частью заработной платы не являются.

VIII. Почасовая оплата труда

8.1. Почасовая оплата труда применяется при оплате за часы, выполненные в порядке исполнения обязанностей отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

8.2. Размер почасовой оплаты труда устанавливается руководителем муниципального учреждения.

IX. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание учреждения согласовывается с главой администрации Кондопожского муниципального района и утверждается руководителем муниципального учреждения.

8.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности работников данного учреждения.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с Уставом учреждения.

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

8.5. Должности работников должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартам.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МОУ ГСОШ
Приказ .№ 283 от 30.09.2021г.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных работников муниципальных казенных учреждений Кондопожского муниципального района

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	1 квалификационный уровень. Музыкальный руководитель	10 116
2	2 квалификационный уровень Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	10494
4	3 квалификационный уровень Воспитатель, педагог-психолог.	11914
4	4 квалификационный уровень Учитель, учитель-логопед, тьютор, педагог-библиотекарь	12600
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
5	1 квалификационный уровень . Младший воспитатель	8 725
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
6	1 квалификационный уровень Секретарь, калькулятор	8412
	2квалификационный уровень. Водитель	8725
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
7	1 квалификационный уровень. Лаборант	9038
8	2 квалификационный уровень. Заведующий хозяйством	9351
9	3 квалификационный уровень. Заведующая столовой.	9663
10	4 квалификационный уровень. Механик	9976
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
11	1 квалификационный уровень , специалист по кадрам Инженер - программист,	10289
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 570		
12	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» Библиотекарь	9929

Размеры окладов (должностных окладов) работников, должности которых не отнесены к ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	Специалист по охране труда	10289
2	Сторож, вахтёр, дворник, уборщик служебных помещений машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8412
3	Повар	8725

Лист ознакомления работников МОУ ГСОШ

С приказом «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МОУ ГСОШ» № 283 от 30.09.2021г

Ознакомлен (а):

№ пп	ФИО	Должность	Подпись
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			
41.			
42.			
43.			
44.			

45.			
46.			
47.			
48.			
49.			
50.			