

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение -  
средняя общеобразовательная школа № 181  
Ленинского района г. Екатеринбург**

**620016, Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. Краснолесья, д. 22  
тел./факс (343) 278 90 28**

ПРИНЯТО  
Общим собранием  
работников Учреждения  
протокол № 5  
от «13» декабря 2019 г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ППО  
МАОУ-СОШ № 181  
Сумской А.А.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ СОШ № 181  
Р.Н. Абдуллин  
введено в действие приказом  
№ 102 от «13» декабря 2019 г.

**Положение о системе оплаты труда работников МАОУ-СОШ № 181  
(новая редакция)**

**Глава 1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 181 (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области» (с изменениями и дополнениями), Постановления Главы Екатеринбурга от 17.04.2008 «Об утверждении примерной штатной численности муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», Постановления Администрации города Екатеринбурга от 30.12.2013 № 4399 «Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных учреждений», Постановления Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург», в целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, учредителем которых является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга.

1.2. Положение применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 181 (далее – Школа).

1.3. Размер заработной платы работников Школы устанавливается трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами

в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Фонд оплаты труда работников Школы формируется исходя из объёма субсидий, представляемой образовательной организации на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Штатное расписание работников Школы разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год, утверждается директором Школы по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя, и включает в себя все должности работников Школы.

1.6. Должности работников, включаемые в штатное расписание Школы, должны определяться в соответствии:

- с номенклатурой должностей педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательной организации, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей),

- с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС),

- с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС).

1.7. На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также на компенсационные выплаты, установленные в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда работников Школы.

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (не более 30 процентов) направляется на стимулирующие выплаты и выплаты за работу в местности с особыми климатическими условиями.

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

1.9. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Школы прописываются работодателем в трудовом договоре и/или дополнительном соглашении.

## **Глава 2. Условия определения оплаты**

2.1. Оплата труда работников муниципальной организации, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы.

2.2. При определении размера оплаты труда работников Школы учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Школы;
- 3) объем учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников Школы предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии, за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию;
- 2) при присвоении почетного звания по соответствующему профилю - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю - со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук);

2.5. При появлении у работника права на изменение размера заработной платы в соответствии с частью 2.4 настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

#### 2.6. Руководитель Школы:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Школы;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Школы.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Школе педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Школой услуг, школа вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях

срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.10. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам другого учреждения, предприятия или организации осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы при условии, что педагогические работники, для которых Школа является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников**

3.1. Оплата труда работников Школы включает в себя:

- 1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 4 настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанном в главе 5 настоящего Положения.

3.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей

3.2.1. Должностные оклады заместителей директора, заместителя директора по АХЧ

Должностные оклады заместителей директора, заместителя директора по АХЧ устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителя:

№	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителя
1.	Заместитель директора, заместитель директора по АХЧ	<b>на 10-70% меньше должностного оклада директора</b>

3.2.2. Должностные оклады, ставки заработной платы должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Второй	Диспетчер	11320

3.2.3 Должностные оклады, ставки заработной платы должностей педагогических работников

Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников» устанавливаются:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	Второй	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; инструктор-методист	<b>12100</b>
2	Третий	Воспитатель; педагог-психолог	<b>12100</b>
3	Четвертый	Учитель; учитель-логопед; тьютор	<b>12100</b>

Повышение ставки заработной платы педагогического работника предусмотрено:

1) при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии, за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию

условие	Соответствие занимаемой должности	Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
Повышение ставки заработной платы	10%	20%	25%

2) при присвоении почетного звания по соответствующему профилю – со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего

присвоение почетного звания) – 20%;

3) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю – со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук) - 20%.

Условие повышения ставки педагогического работника	Без категории	Соответствие занимаемой должности	Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
-	12100	13310	14520	15125
Степень кандидата или доктора наук по профилю работы	14520	15972	17424	18150
Почетное звание по профилю работы	14520	15972	17424	18150

### 3.2.4. Размеры должностных окладов должностей руководителей структурных подразделений

Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (рублей)
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй	Заведующий хозяйством	16000
	Третий	Заведующий библиотекой	22300

### 3.2.5. Размеры должностных окладов группы общепрофессиональных должностей служащих

Размеры должностных окладов служащих устанавливаются:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (рублей)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Второй	Делопроизводитель	22400
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Первый	Лаборант	9400
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый	Специалист по охране труда, инженер по ИТ	17410
	Второй	Специалист по кадрам	27410

### 3.2.6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников культуры, искусства, кинематографии

Наименование профессиональной квалификационной группы	Должности рабочих, отнесенных к разряду	Должностной оклад (рублей)
Работники культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Библиотекарь	14144

### 3.2.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Должности рабочих, отнесенных к разряду	Должностной оклад (рублей)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый	Уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик	8705
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый	Рабочий по обслуживанию здания	10120

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.3. Школа в лице директора имеет право самостоятельно с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производить корректировку указанных величин должностных окладов (ставок заработной платы) в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

3.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.8. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения.

#### **Глава 4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором и в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Школы при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4.3. Для работников Школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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).

4.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении, за исключением выплат, указанных в пункте 4.14. настоящего Положения. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда - **до 12%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - **до 24%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Директор Школы осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка рабочих мест осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.6. Всем работникам Школы выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

4.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительно оплачиваемых работ.

4.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом).

4.10. Работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу) устанавливаются доплаты за увеличение объема работ за:

<i>Наименование работ</i>	<i>Процент надбавки к должностному окладу</i>
классное руководство	От 10 до 55%
проверку письменных работ	От 5 до 15%
внеурочную деятельность	От 4 до 35%
заведование отделениями	От 4 до 35%
заведование учебно-консультационными пунктами	От 15 до 30%
заведование кабинетами	От 4 до 20%
заведование учебными мастерскими	От 10 до 30%
заведование лабораториями	От 10 до 30%
заведование учебно-опытными участками	От 10 до 30%
Руководство творческими рабочими группами	От 10 до 40%
руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	От 10 до 40%
выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы)	От 5 до 100%
обеспечение профессиональной ориентации обучающихся	От 5 до 15%

Размеры доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительно оплачиваемых работ.

4.11. В Школе, как непрерывно действующем учреждении, на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата сверхурочной работы производится в пределах фонда оплаты труда Школы, утверждённого на соответствующий финансовый год, включающий все источники финансирования.

4.12. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

4.13. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.14. Работникам Школы, за исключением директора и его заместителей, за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплата в размере **20%** к окладам (должностным окладам) за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера).

4.15. Размер выплат компенсационного характера работникам Школы устанавливаются директором Школы в соответствии с настоящим Положением с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока её выполнения.

4.16. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## Глава 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работников к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, согласно коллективному договору, с учётом разработанных критериев и показателей оценки эффективности труда работников и изложенных в локальном акте Школы «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам».

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Школы.

5.3. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за образование;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат;
- иные выплаты в пределах фонда труда работников Школы, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

5.4. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется Школой с учётом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором Школы на основании локального акта «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам» с учётом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами»

5.6. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам» и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников Школы.

5.7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж Школы, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим и график работы в случае превышения установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе к единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися в учреждении в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Молодым специалистам устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Школы «Положение о стимулирующих выплатах работникам», трудовым договором.

5.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» или «заслуженный», а также за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, трудовым договором.

5.9. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в сфере

образования или в учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем.

5.10. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с локальным актом учреждения «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам».

5.11. В целях социальной защищенности работников образовательных учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению директора Школы применяется единовременное премирование работников учреждений в пределах финансовых средств на оплату труда в случаях, предусмотренных локальным актом «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам».

5.12. Директор Школы вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников - 15 000 рублей;
- в связи с тяжёлой болезнью, требующей длительного лечения - 15 000 рублей;
- в связи с тяжёлым материальным положением – от 10 000 до 15 000 рублей;
- в связи с вступлением в брак – 10 000 рублей;
- в связи с рождением ребёнка – 10 000 рублей;
- в связи с юбилеем – 10 000 рублей.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

5.13. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год.

## **6. Условия оплаты труда директора Школы и его заместителей**

6.1. Оплата труда директора Школы включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются работодателем.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утверждённой Постановлением Правительства Российской

Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю учреждения, утвержденной учредителем.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Школы - в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Школы, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Школы, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников Школы рассчитывается без учета заработной платы руководителя и его заместителей.

Определение размера среднемесячной заработной платы директора Школы и его заместителей, работников Школы осуществляется в соответствии с «Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утверждённым Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В трудовой договор с директором Школы включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения.

6.4. Стимулирующие выплаты директору Школы производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными работодателем (учредителем), а также с учетом особенностей типа и вида учреждения.

Также с целью поощрения директора Школы за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирование директора Школы осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей учреждений, утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Стимулирование директора Школы может осуществляться в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

В пределах фонда оплаты труда работников учреждения директору Школы может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

6.5. Директору Школы и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

6.6. Оплата труда заместителей руководителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

6.7. Должностные оклады заместителей директора Школы устанавливаются работодателем на 10 - 70 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с пунктом 6.2. настоящего Положения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей директора Школы устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

6.8. Заместителям директора Школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

6.9. В трудовые договоры с заместителями директора Школы условия оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

6.8. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям принимается директором Школы.

## **Глава 7. Заключительные положения**

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор Школы несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор Школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Школа вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности