

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УСТЬ-КУБИНСКИЙ ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ»**

ПРИКАЗ

от 14 августа 2023

№ 148-од

с. Устье

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
МАОУ «Усть-Кубинский центр образования»**

На основании решения Представительного Собрания Усть-Кубинского муниципального округа от 28 декабря 2022 года № 131 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Усть-Кубинского муниципального округа» (с последующими изменениями), постановления администрации Усть-Кубинского муниципального округа от 29 июня 2023 года № 1033 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального округа» (с последующими изменениями)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МАОУ «Усть-Кубинский центр образования» (Приложение 1).
2. Утвердить Положение об экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам МАОУ «Усть-Кубинский центр образования» (Приложение 2).
3. Приказ МАОУ «Усть-Кубинский центр образования» от 04.09.2020г. № 118-од «Об утверждении Положения об оплате труда работников МАОУ «Усть-Кубинский центр образования» признать утратившим силу.
4. Приказ МАОУ «Усть-Кубинский центр образования» от 17.01.2022г. № 7/1-од «О внесении изменений в приказ МАОУ «Усть-Кубинский центр образования» от 04.09.2020г. № 118-од «Об утверждении Положения об оплате труда работников МАОУ «Усть-Кубинский центр образования»» признать утратившим силу.
5. Настоящий приказ вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023 года.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор центра образования



Л.В. Андреева

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома МАОУ «Усть-Кубинский центр образования»

 / Л.Н. Степанова /

Протокол заседания профкома
№ 1 от 25.08.2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ «Усть-Кубинский центр образования»



/ Л.В. Андреева /

Приказ МАОУ «Усть-Кубинский центр образования» от 14.08.2023г. № 148-од

**Положение об оплате труда работников
МАОУ «Усть-Кубинский центр образования»
(далее – Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ «Усть-Кубинский центр образования») разработано в соответствии с решением Представительного Собрания округа от 28 декабря 2022 года № 131 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Усть-Кубинского муниципального округа» (с последующими изменениями), постановлением администрации Усть-Кубинского муниципального округа от 29 июня 2023 года № 1033 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть-Кубинского муниципального района» (с последующими изменениями) и регулирует отношения, связанные с оплатой труда работников МАОУ «Усть-Кубинский центр образования» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение устанавливает тарифно-повременную систему оплаты труда в Учреждении, согласно которой, оплата труда работников Учреждения производится за фактически отработанное время с учетом квалификации работника и условий труда, исходя из месячного должностного оклада и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.3. Тарифно-повременная система оплаты труда в Учреждении включает в себя:

- месячный должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, включая систему премирования.

1.4. Настоящее Положение устанавливает обязательные к применению в Учреждении:

- порядок определения и установления размеров должностных окладов (окладов) работников Учреждения;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их установления работникам Учреждения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их установления работникам Учреждения;
- порядок, размеры и условия оплаты труда руководителя и его заместителей;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и настоящим Положением.

2. Порядок определения должностных окладов работников Учреждения

2.1. Должностной оклад работников Учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному решением Представительного Собрания округа от 28 декабря 2022 года № 131 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Усть-Кубинского муниципального округа», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня квалификации, коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями — 100 рублей.

При определении размеров месячных должностных окладов работников Учреждения размеры указанных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В случаях, установленных настоящим Положением, может применяться часовой (дневной) размер месячного должностного оклада. Расчет часового (дневного) размера месячного должностного оклада осуществляется путем деления установленного размера месячного должностного оклада на количество нормативных рабочих часов (дней) в соответствующем месяце. При определении часового (дневного) размера месячного должностного оклада работников Учреждения размеры указанных окладов подлежат округлению не подлежат.

2.2. Отнесение должности, замещаемой работником Учреждения, к соответствующей профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от:

6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников образования»;

29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Наименования должностей педагогических работников и руководителей Учреждения определяются в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Наименования профессий рабочих, руководителей, специалистов и служащих устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.3. Размер отраслевого коэффициента составляет:
 для педагогических работников – 1,9;
 для библиотекарей и лаборантов, помощников воспитателей, младших воспитателей, ассистентов по оказанию технической помощи – 1,34.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня педагогических работников:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
3	Должности третьего уровня	1-4 квалификационные уровни	1,0

2.5. Размеры коэффициентов уровня квалификации иных работников:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размер коэффициента квалификационного уровня
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1.1	1 квалификационный уровень	3,2686
1.2	2 квалификационный уровень	3,4411
2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2.1	1 квалификационный уровень	3,1146
2.2	2 квалификационный уровень	3,2781
2.3	3 квалификационный уровень	3,4511
2.4	4 квалификационный уровень	3,6327
2.5	5 квалификационный уровень	3,8239
3	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
3.1	1 квалификационный уровень	2,2763
3.2	2 квалификационный уровень	2,3959
3.3	3 квалификационный уровень	2,5213
3.4	4 квалификационный уровень	2,6544
3.5	5 квалификационный уровень	2,7943
4	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
4.1	1 квалификационный уровень	2,3156
4.2	2 квалификационный уровень	2,4377
5	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
5.1	1 квалификационный уровень	3,2686
5.1	2 квалификационный уровень	3,4411
6	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
6.1	1 квалификационный уровень	3,1146
6.2	2 квалификационный уровень	3,2781
6.3	3 квалификационный уровень	3,4511
6.4	4 квалификационный уровень	3,6327
7	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	

7.1	1 квалификационный уровень	3,1146
7.2	2 квалификационный уровень	3,2781
7.3	3 квалификационный уровень	3,4511
7.4	4 квалификационный уровень	3,6327

2.6. Размеры коэффициентов уровня образования для педагогических работников:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,10
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (дополнительное профессиональное образование);
- должности четвертого уровня;
- должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок;
- должности руководителей структурных подразделений образования;
- должности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 7 уровень квалификации.

2.7. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию педагогических работников:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3

2.8. Установленные размеры месячных должностных окладов работников подлежат изменению в случаях изменения минимальных размеров должностных окладов и (или) изменения размеров коэффициентов квалификационного уровня, установленных пунктом 2.3-2.7. настоящего Положения.

2.9. Установление размеров месячных должностных окладов работникам Учреждения и изменение их размеров осуществляется решениями (приказами, распоряжениями) руководителя Учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Работникам Учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера за работу:

с вредными и (или) опасными условиями труда;

в сельской местности;

в местностях с особыми климатическими условиями;

в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за разделение рабочей смены на части, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской, методическим кабинетом, групповым помещением, медицинским кабинетом) или дошкольной группой;

за руководство методическими объединениями и комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями;

за руководство и участие в работе методических центров, ресурсных площадок;

по целостности и многокомпонентности обучения и воспитания;

за организацию работы пришкольно-опытного участка;

за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии;

за эффективную организацию предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игротеках;

за участие в реализации системы методической деятельности;

за организацию работы по снижению заболеваемости.

3.2. Выплата (доплата) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

Повышение заработной платы за работу во вредных и (или) опасных условиях труда должно производиться по результатам специальной оценки труда. Конкретный размер доплаты, установленный работнику, указывается в заключенном с ним трудовом договоре.

3.3. Выплата (доплата) за работу в сельской местности.

Доплата за работу в сельской местности (далее – доплата) устанавливается работникам Учреждения, расположенного в сельской местности (в населенных пунктах, имеющих наименование село, деревня, поселок и т.п.) Усть-Кубинского муниципального округа.

Доплата устанавливается работникам, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, должности и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 5, 6 или 7 уровень квалификации.

Размер доплаты составляет 25 процентов месячного должностного оклада, установленного работнику.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения и отражается в трудовом договоре, заключенном с работником.

3.4. Выплата (доплата) за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями производится доплата в порядке и размерах установленных постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата

ВЦСПС от 29.06.1990 № 258/10-64 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены в северных и восточных районах Вологодской области» и распоряжением Правительства РСФСР от 26.12.1991 № 199-р «Об отмене ограничения размера заработка, на который начисляются районные коэффициенты и коэффициенты за работу в особо тяжелых условиях».

3.5. Выплаты (доплаты) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за разделение рабочей смены на части;

доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам (классам, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья;

доплата за индивидуальное обучение на дому больных детей;

доплата за индивидуальное и (или) групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

доплата за проверку тетрадей;

доплата за выполнение функций классного руководителя.

3.5.1. За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, устанавливаются доплаты.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается при выполнении работником дополнительной работы по другой профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Данная доплата может устанавливаться работникам при наличии в Учреждении вакантных профессий (должностей), либо исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при выполнении дополнительной работы по такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Указанная доплата устанавливается работнику при поручении ему работы по обслуживанию дополнительного участка (места) работы вне основного. Доплата может устанавливаться при наличии в учреждении такой же вакантной профессии (должности), исполнения обязанностей временно отсутствующего работника по такой же профессии (должности) либо возникновения у Учреждения нового участка (места), объекта осуществления деятельности.

Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при выполнении аналогичной дополнительной работы по той же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Данная доплата устанавливается работнику при поручении ему аналогичной работы сверх установленных ему норм (нормативов) выработки (обслуживания). Доплата может устанавливаться при наличии в учреждении такой же вакантной профессии (должности), исполнения обязанностей временно отсутствующего работника по такой же профессии (должности), либо возникновения у Учреждения новых потребителей работ (услуг) Учреждения.

Размер указанных доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения и отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.5.2. Доплата за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 35 процентов часовой тарифной ставки (часового размера месячного должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения на основании условий коллективного договора и указывается в трудовом договоре, заключенном с работником.

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере - одинарной дневной или часовой ставки (дневного или часового размера месячного должностного оклада) сверх месячного должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (дневного или часового размера месячного должностного оклада) сверх месячного должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретный размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения на основании условий коллективного договора и указывается в трудовом договоре, заключенном с работником.

3.5.4. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы сверх нормы времени в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Конкретный размер доплаты за сверхурочную работу устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения на основании условий коллективного договора и указывается в трудовом договоре, заключенном с работником.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим пунктом.

3.5.5. Доплата за разделение рабочего дня.

В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» для женщин (независимо от места их проживания), работающих в Учреждениях, расположенных в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более двух часов) устанавливается доплата.

Доплата за разделение рабочего дня устанавливается в размере 30% месячного должностного оклада.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения.

3.5.6. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам (классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам, выполняющим трудовые функции, связанные с адаптированным воспитанием, обучением, присмотром и уходом за детьми, имеющими физические и (или) умственные отклонения, в том числе: глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере 15 процентов должностного оклада.

Работникам, выполняющим трудовые функции, связанные с адаптированным обучением учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, в отдельных классах или группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

Доплата устанавливается на весь период работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, указанными в абзацах втором и третьем настоящего пункта.

Установленная доплата отменяется, а выплата ее прекращается при прекращении работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, указанными в абзацах втором и третьем настоящего пункта.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения и отражается в трудовом договоре, заключенном с работником.

3.5.7. Доплата за работу по индивидуальному обучению на дому больных детей.

Педагогическим работникам, осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей, устанавливается доплата.

Основанием для установления доплаты является медицинское заключение, выданное лечебным учреждением, имеющим соответствующую лицензию на осуществление медицинской деятельности, в отношении больного ребенка, являющегося обучающимся Учреждения и письменное направление (командирование) Учреждением работника по месту жительства больного ребенка, являющегося учеником Учреждения, для обучения.

Доплата за работу по индивидуальному обучению на дому больных детей устанавливается работнику в размере 20 процентов месячного должностного оклада, установленного работнику.

Доплата устанавливается на период осуществления индивидуального обучения больных детей на дому.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения.

3.5.8. Доплата за проверку тетрадей.

Педагогическим работникам устанавливается доплата за проверку работ (заданий), написанных в тетрадях учащихся Учреждения. Доплата за проверку тетрадей устанавливается в размере до 20 процентов от должностного оклада.

Конкретный размер доплаты устанавливается на основании объема учебной нагрузки работника, определенной в соответствии с локальным правовым актом учреждения, определяющим правила определения размера учебной нагрузки.

Доплата устанавливается на период учебного года.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения.

3.5.9. Доплаты за выполнение функций классного руководителя:

а) педагогическим работникам Учреждения, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей в месяц в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций области и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утвержденными постановлением Правительства области от 22 июня 2020 года № 715 «Об утверждении Правил выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций области и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»;

б) педагогическим работникам Учреждения, реализующим программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, выполняющим функции классного руководителя устанавливается доплата в размере до 40 процентов должностного оклада.

Конкретный размер доплаты, указанной в подпункте «б» настоящего пункта, устанавливается в зависимости от количества учащихся в классе и фактического времени осуществления функций классного руководителя.

Доплата, указанная в подпункте «б» настоящего пункта, устанавливается в соответствии с локальным правовым актом учреждения, определяющим правила определения размера доплаты и порядок ее выплаты.

Доплаты, указанные в подпунктах «а» и «б» настоящего пункта, устанавливаются на весь период осуществления работником функций классного руководителя.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения.

3.6. Доплата за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской, методическим кабинетом, групповым помещением, медицинским кабинетом) или дошкольной группой.

Педагогическим работникам устанавливается доплата за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской, методическим кабинетом, групповым помещением, медицинским кабинетом) или дошкольной группой.

Основанием для установления доплаты является решение (приказ, распоряжение) руководителя Учреждения о закреплении за работником в целях заведования конкретного учебного кабинета, дошкольной группой, лаборатории, мастерской, методического кабинета, группового помещения, медицинского кабинета, находящихся в ведении (использовании) Учреждения. Доплата устанавливается в размере до 15 процентов месячного должностного оклада, установленного работнику.

Доплата устанавливается на период закрепления за работником в целях заведования учебного кабинета, дошкольной группой, лаборатории, мастерской, методического кабинета, группового помещения, медицинского кабинета.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, определяющим правила определения размера доплаты и порядок ее выплаты.

3.7. Доплата за руководство методическими объединениями и комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями.

Работнику Учреждения устанавливается доплата за руководство методическими комиссиями, проблемными группами и (или) объединениями, творческими лабораториями.

Основанием для установления доплаты является решение (приказ, распоряжение) руководителя Учреждения о возложении на работника обязанностей по руководству

образованных в Учреждении методических комиссий, проблемных групп и (или) объединений, творческих лабораторий.

Доплата за руководство методическими комиссиями, проблемными группами и (или) объединениями, творческими лабораториями устанавливается в размере от 5 до 15 процентов месячного должностного оклада, установленного работнику.

Доплата устанавливается на период возложения на работника обязанностей по руководству образованных в Учреждении методических комиссий, проблемных групп и (или) объединений, творческих лабораторий.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения.

3.8. Доплата за руководство и участие в работе методических центров, ресурсных площадок.

Работнику Учреждения устанавливается доплата за руководство и участие в работе методических центров, ресурсных площадок.

Основанием для установления доплаты является решение (приказ, распоряжение) руководителя Учреждения о возложении на работника обязанностей по руководству и участие в работе методических центров, ресурсных площадок, образованных в Учреждении.

Доплата за руководство и участие в работе методических центров, ресурсных площадок устанавливается в размере до 15 процентов месячного должностного оклада, установленного работнику.

Доплата устанавливается на период возложения на работника обязанностей по руководству и участие в работе методических центров, ресурсных площадок, образованных в Учреждении.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения.

3.9. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания (обучение в класс-комплектах).

За обучение в разновозрастных классах-комплектах педагогическим работникам устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения на учебный год.

3.10. Доплата за организацию работы пришкольно-опытного участка.

За организацию работы пришкольно-опытного участка педагогическим работникам устанавливается доплата в размере до 15 процентов должностного оклада.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения на учебный год.

3.11. Доплата за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии (реализация профильного обучения).

За приоритетность предмета и сложность образовательной технологии педагогическим работникам устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения на учебный год.

3.12. Доплата за эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игровых залах.

За эффективную организацию предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игровых залах педагогическим работникам устанавливается доплата в размере до 15 процентов должностного оклада.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения на учебный год.

3.13. Доплата за участие в реализации системы методической деятельности.

За участие в реализации системы методической деятельности педагогическим работникам устанавливается доплата в размере до 10 процентов должностного оклада.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения на учебный год.

3.14. Доплата за организацию работы по снижению заболеваемости.

За организацию работы по снижению заболеваемости педагогическим работникам устанавливается доплата в размере до 20 процентов должностного оклада.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения на учебный год.

3.15. Работникам Учреждения могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. В целях поощрения работникам Учреждения, в том числе работающим по совместительству, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении;
- выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;
- выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- материальная помощь.

4.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении.

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается в следующих размерах:

1) для педагогических работников

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки в % от месячного должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	20
от 10 лет до 15 лет	30
от 15 лет и выше	40

2) для иных работников:

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки в % от месячного должностного оклада
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении, включаются периоды замещения должностей (профессий) в Учреждении, а также иные периоды работы, установленные настоящим Положением.

К иным периодам работы, включаемым в стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении, относятся:

периоды работы на педагогических должностях в учреждениях образования и иных учреждениях, предприятиях и организациях;

периоды замещения должностей государственной гражданской (государственной) и (или) муниципальной службы;

периоды замещения государственных и (или) муниципальных должностей;

периоды замещения должностей (профессий), не отнесенных к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, в органах местного самоуправления Усть-Кубинского муниципального района (округа), а также в органах местного самоуправления сельских поселений, входивших в состав района;

периоды военной службы;

время замещения должностей руководителей (их заместителей) на предприятиях, в Учреждении и организациях, а также специалистов в Учреждении и организациях, опыт и знание работы на которых необходимы для выполнения трудовых обязанностей. Периоды работы на указанных должностях в совокупности не должны превышать пять лет.

При исчислении стажа непрерывной работы суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы (службы).

Документами, подтверждающими стаж работы (службы), являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих органов, архивных Учреждения, установленные законодательством Российской Федерации.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается комиссией по установлению стажа, состав которой утверждается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения на основании стажа работы, установленного решением комиссии по установлению стажа, и отражается в трудовом договоре.

4.3. Выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за учёную степень;

надбавка за почетное звание.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ производится работникам, ежемесячно исходя из оценки деятельности конкретного работника и его личного вклада в общие результаты работы Учреждения.

Основными показателями (критериями) для определения размера надбавки за качество выполняемых работ являются:

добросовестное исполнение работником должностных обязанностей;

участие в мероприятиях, повышающих имидж Учреждения;

достижение обучающихся высоких показателей в различных видах деятельности;

рост качества обучения;

соблюдение регламентов, стандартов и технологий при выполнении работ;

соблюдение установленных сроков выполнения работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 50 процентов месячного должностного оклада.

Конкретный размер надбавки за качество работников Учреждения устанавливается путем распределения баллов по показателям (критериям) работы за определенный период:

квартал;

полугодие;

год.

Критерии для распределения баллов Учреждение определяет самостоятельно в зависимости от решения актуальных вопросов и задач в рассматриваемом периоде. По одному критерию работнику может быть определено от 0 до 5 баллов в зависимости от результата, эффективности и качества.

Цена балла определяется путем перевода баллов в проценты из расчета 1 балл – 1 процент месячного должностного оклада.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по решению экспертной комиссии. Решения принимаются в соответствии с достигнутым рейтингом. Комиссия является коллегиальным органом и работает на основании Положения об экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам МАОУ «Усть-Кубинский центр образования». Члены комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах. Состав комиссии определяется Учреждением самостоятельно.

Решение об установлении работнику надбавки, ее размер и срок, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Надбавка за качество выполняемых работ не начисляется и не выплачивается работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию за нарушения трудовой дисциплины, за месяц в котором к работнику было применено дисциплинарное взыскание, а также увольняемому по пунктам 5, 6, 7, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Надбавка за качество выполняемых работ может производиться только при наличии в Учреждении средств фонда оплаты труда, достаточных для оплаты труда работников Учреждения в соответствующем финансовом году.

4.3.2. Надбавка за учёную степень.

Работникам Учреждения, имеющим учёную степень, устанавливается надбавка.

Надбавка за учёную степень устанавливается в следующих размерах:

Учёная степень	Размер надбавки в % месячного должностного оклада
Доктор наук	20
Кандидат наук	15

Основанием для установления надбавки за учёную степень является документ установленного образца, выданный уполномоченной организацией, о присвоении работнику учёной степени.

Надбавка за учёную степень устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения.

4.3.3. Надбавка за почетное звание.

Работникам Учреждения, имеющим почетные звания Российской Федерации и (или) СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса» и т.п.), устанавливается надбавка в размере 20 процентов месячного должностного оклада.

Работникам Учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственных званий «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования» и др. в размере 10 процентов должностного оклада.

Основанием для установления надбавки за почетное звание является документ, подтверждающий присвоение работнику почетного звания.

Надбавка за почетное звание устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения.

4.4. Выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы.

К надбавкам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

доплата за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за наставничество.

4.4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику на определенный срок с учетом следующих критериев:

сложность выполняемых работ;

самостоятельность и ответственность при выполнении работы;

срочность выполнения работ;

выполнение и перевыполнение норм труда;

результативность (эффективность) выполнения работ;

другие критерии, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы производится в течение срока, на который она установлена.

Размер доплаты устанавливается до 100 процентов месячного должностного оклада.

Решение об установлении работнику Учреждения доплаты, ее размер и срок, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.4.2. Надбавка за наставничество устанавливается работнику на определенный срок за реализацию следующих направлений деятельности:

осуществление наставничества над молодым педагогом;

осуществление наставничества над педагогом при переходе на работу по другой должности (специальности);

осуществление наставничества над педагогом в рамках подготовки к конкурсам профессионального мастерства;

осуществление наставничества над обучающимися педагогического класса (педагогического отряда) в рамках подготовки к конкурсам профессионального мастерства.

Доплата за наставничество производится в течение срока, на который она установлена.

Размер доплаты устанавливается до 100 процентов месячного должностного оклада. Конкретный размер доплаты за наставничество устанавливается исходя из объема работы наставника, который зафиксирован в плане задач наставника.

Решение об установлении работнику Учреждения доплаты, ее размер и срок, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Видами премиальных выплат по итогам работы являются:

ежемесячная премия;

премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ).

4.5.1. Ежемесячная премия.

Ежемесячная премия устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности работников в выполнении своих трудовых обязанностей, повышения эффективности и качества работы, ответственности за ее выполнение.

Основными показателями для назначения ежемесячной премии являются:

своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором;

своевременное и качественное выполнение распоряжений (поручений) руководителя Учреждения;

соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

выполнение норм труда (норм времени, норм выработки и норм обслуживания);

в связи профессиональными праздниками;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

Размер ежемесячной премии не может превышать 150 % месячного должностного оклада.

Конкретный размер ежемесячной премии устанавливается ежемесячно решением (приказом) руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Ежемесячная премия начисляется к месячному должностному окладу за фактически отработанное в отчетном месяце время и выплачивается в следующем месяце одновременно с заработной платой.

Работнику, вновь принятому в Учреждение и отработавшему неполный месяц, ежемесячная премия по результатам работы за данный месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Работникам, проработавшим неполный месяц и уволенным из Учреждения, ежемесячная премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная премия не начисляется и не выплачивается за месяц, в котором произошло увольнение работника по пунктам 5, 6, 7 и 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежемесячная премия не начисляется и не выплачивается работникам, подвергнутым дисциплинарным взысканиям за нарушения трудовой дисциплины, за месяц в котором к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

4.5.2. Премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ).

Премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) может выплачиваться работнику Учреждения за:

успешное и (или) досрочное выполнение на высоком уровне особо важных и сложных заданий (работ), поручений руководителя Учреждения, решений органов местного самоуправления округа, национальных и региональных проектов (программ), муниципальных программ, проектов и планов социально-экономического развития, а также мероприятий, реализация которых имеет важное значение для деятельности Учреждения в целом;

высокие результаты в достижении эффективности и результативности в профессиональной деятельности;

подготовку особо важных и (или) особо сложных решений и проектов;
выполнение заданий особой важности и сложности;
организацию работы в сложных условиях;
составление обзоров и анализов по отдельным направлениям деятельности

Учреждения;

организацию и (или) активное участие в мероприятиях общероссийского, областного и местного значения, в том числе связанных с государственными праздниками, праздничными и памятными датами, знаменательными событиями и т.д.;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника, в том числе при подготовке документов, выполнении отдельных поручений руководителя Учреждения;

использование новых форм и методов, позитивно отразившихся на результате деятельности Учреждения.

Премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) может выплачиваться как разово, так по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год, если иного не установлено настоящим пунктом.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) максимальными размерами не ограничен и определяется с учетом личного вклада работника Учреждения, степени сложности, срочности, важности и качества заданий (работ), эффективности достигнутых результатов или иных показателей.

Конкретный размер премии устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом.

Премия начисляется в рублях и выплачивается одновременно с заработной платой в месяце, следующем за месяцем выполнения особо важного и срочного задания (работы).

Выплата премии за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) может производиться только при наличии в Учреждении средств фонда оплаты труда, достаточных для оплаты труда работников Учреждения в соответствующем финансовом году, либо в случаях, устанавливаемых специальными правовыми актами администрации округа, за счет средств, специально или дополнительно выделяемых Учреждению на поощрение работников Учреждения.

4.6. Материальная помощь.

Работникам Учреждения может оказываться материальная помощь в размере двух месячных должностных окладов в год, если иного не предусмотрено настоящим пунктом.

Основанием для оказания материальной помощи является личное заявление работника и оформленное в установленном порядке решение (приказ, распоряжение) руководителя Учреждения.

При определении суммы материальной помощи в расчет принимается месячный должностной оклад, установленный работнику на день принятия решения (приказа) руководителя Учреждения о ее выплате.

Материальная помощь работнику, принятому на работу в Учреждение или уволенному в течение календарного года, рассчитывается пропорционально отработанному времени исходя из 1/12 от двух должностных окладов за каждый отработанный месяц.

Оказание материальной помощи работнику может осуществляться в первом полугодии и (или) во втором полугодии календарного года, если иного не определено руководителем Учреждения.

В исключительных случаях (пожар, гибель имущества - уничтожение имущества в силу стихийного бедствия, пожара, иной чрезвычайной ситуации, смерть члена семьи, тяжелая болезнь, рождение (усыновление) ребенка, вступление в брак, иная уважительная причина) работнику может быть оказана материальная помощь сверх размеров, указанных в абзаце втором настоящего пункта, но не более чем в два раза.

Оказание материальной помощи может производиться только при наличии в Учреждении средств фонда оплаты труда, достаточных для оплаты труда работников

Учреждения в соответствующем финансовом году, либо в случаях, устанавливаемых специальными правовыми актами администрации округа.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя Учреждения и заместителя руководителя

5.1. Оплата труда руководителя Учреждения состоит из:

месячного должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера, включая систему премирования.

5.2 Размер месячного должностного оклада руководителя учреждения определяется администрацией округа либо органом администрации округа, либо организацией, осуществляющей функции и полномочия учредителя по заключению, изменению и прекращению в установленном порядке трудового договора с руководителем Учреждения (далее - учредитель).

Расчет размера месячного должностного оклада руководителя осуществляется путем умножения размера базового должностного оклада на коэффициент кратности.

При определении размера месячного должностного оклада руководителя Учреждения размер указанного оклада подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Месячный должностной оклад выплачивается руководителю за фактически отработанную норму рабочего времени, исчисленную за календарный месяц в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю. Исчисление месячной нормы рабочего времени производится в соответствии с Порядком исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 13 августа 2009 года № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» (зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 28 сентября 2009 года № 14900).

В случаях, когда руководитель не отработал норму рабочего времени, установленную на соответствующий календарный месяц, размер месячного должностного оклада рассчитывается путём умножения часового размера месячного должностного оклада на количество фактически отработанных часов в соответствующем календарном месяце.

В случаях, установленных настоящим Положением, может применяться часовой (дневной) размер месячного должностного оклада. Расчет часового (дневного) размера месячного должностного оклада осуществляется путем деления установленного размера месячного должностного оклада на количество нормативных рабочих часов (дней) в соответствующем месяце. При определении часового (дневного) размера месячного должностного оклада руководителя Учреждения размер указанного оклада округлению до целого рубля в сторону увеличения не подлежит.

5.2.1. Для расчета размера месячного должностного оклада руководителя применяются коэффициенты кратности, установленные в приложении 4 к Положению об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Усть-Кубинского муниципального округа, утвержденному решением Представительного Собрания округа от 28 декабря 2022 года № 131 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Усть-Кубинского муниципального округа».

Определение списочной численности работников Учреждения производится ежегодно по состоянию на 1 января года, на который устанавливается размер месячного должностного оклада.

В списочную численность работников Учреждения включаются работники, работающие по трудовому договору (включая временных и сезонных работников).

Не включаются в списочную численность работники:
заключившие трудовой договор по внешнему совместительству;
находящиеся в декретном отпуске и отпусках по уходу за ребенком;
заработная плата, которым выплачивается за счет внебюджетных источников и средств, от приносящей доход деятельности;
выполняющие работу по договорам гражданско-правового характера.

5.2.2. Установленный размер месячного должностного оклада руководителя Учреждения подлежит изменению в случае изменения величины базового должностного оклада и (или) коэффициента кратности.

5.2.3. Установление размера месячного должностного оклада руководителю Учреждения и изменение его размеров осуществляется решениями (постановлениями, приказами, распоряжениями) учредителя.

5.3. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты (доплаты) компенсационного характера за работу:

с вредными и (или) опасными условиями труда;
в местностях с особыми климатическими условиями;
в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

5.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере 20 процентов месячного должностного оклада.

Размер доплаты устанавливается учредителем на основании результатов оценки условий труда руководителя, произведенной на рабочем месте руководителя в установленном законом порядке.

5.3.2. Доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями производится доплата в порядке и размерах установленных постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29 июня 1990 года № 258/10-64 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены в северных и восточных районах Вологодской области» и распоряжением Правительства РСФСР от 26 декабря 1991 года № 199-р «Об отмене ограничения размера заработка, на который начисляются районные коэффициенты и коэффициенты за работу в особо тяжелых условиях».

5.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу.

5.3.3.1. За совмещение профессий (должностей) без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, устанавливается доплата.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается при выполнении руководителем дополнительной работы по другой профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Данная доплата может устанавливаться при наличии в Учреждении вакантных профессий (должностей), либо исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата устанавливается решениями (постановлениями, приказами, распоряжениями) учредителя.

5.3.3.2. Доплата за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 30 процентов часового размера месячного должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается решениями (постановлениями, приказами, распоряжениями).

5.3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере дневного или часового размера месячного должностного оклада сверх месячного должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного дневного или часового размера месячного должностного оклада сверх месячного должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию руководителя, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается решениями (постановлениями, приказами, распоряжениями) учредителя.

5.3.3.4. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Размер доплаты за сверхурочную работу устанавливается решениями (постановлениями, приказами, распоряжениями) учредителя.

По желанию руководителя сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим пунктом.

5.3.4. Руководителю учреждения могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

5.4. Руководителю учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- материальная помощь.

5.4.1. Надбавка за качество выполняемой работы.

Надбавка за качество выполняемой работы устанавливается исходя из оценки деятельности руководителя учреждения. Показателями для определения размера надбавки за качество выполняемой работы являются:

обеспечение соблюдения Учреждением регламентов, стандартов и технологий при выполнении работ (оказании услуг);

отсутствие обоснованных жалоб потребителей работ (услуг) Учреждения;

отсутствие несчастных случаев в Учреждении;

отсутствие по состоянию на 1 число месяца просроченной задолженности по:

заработной плате перед работниками Учреждения;

налогам, сборам и страховым взносам в бюджетную систему и внебюджетные фонды;

отсутствие грубых нарушений законодательства, выявленных в деятельности Учреждения органами, уполномоченными на осуществление государственного (муниципального) контроля, включая финансовый;

отсутствие наложенных на учреждение административных взысканий в виде штрафов.

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 50 процентов месячного должностного оклада.

Размер ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ устанавливается решением (постановлением, приказом, распоряжением) учредителя.

Надбавка за качество выполняемых работ не начисляется и не выплачивается руководителю, подвергнутому дисциплинарному взысканию за нарушения трудовой дисциплины, за месяц в котором к работнику было применено дисциплинарное взыскание, а также увольняемому по пунктам 5, 6, 7, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении.

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки в % от месячного должностного оклада
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении, включаются периоды замещения должностей (профессий) в Учреждении, а также иные периоды работы, установленные настоящим Положением.

К иным периодам работы, включаемым в стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждении, относятся:

периоды замещения должностей государственной гражданской (государственной) и муниципальной службы;

периоды замещения государственных и (или) муниципальных должностей;

периоды замещения должностей (профессий), не отнесенных к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, в органах местного самоуправления Усть-Кубинского муниципального района (округа), а также в органах местного самоуправления сельских поселений, входивших в состав района;

периоды военной службы;

время замещения должностей руководителей (их заместителей) на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы на которых необходимы для выполнения трудовых обязанностей. Периоды работы на указанных должностях в совокупности не должны превышать пять лет.

При исчислении стажа непрерывной работы суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы (службы).

Документами, подтверждающими стаж работы (службы), являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы

соответствующих органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается комиссией по установлению стажа, состав которой утверждается решением (приказом, распоряжением) учредителя.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается решением (постановлением, приказом, распоряжением) учредителя на основании стажа работы, установленного решением комиссии по установлению стажа, и отражается в трудовом договоре.

5.4.3 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 100 процентов месячного должностного оклада.

Показателями для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются:

срочность выполняемых задач;

сложность принимаемых решений;

уровень достижения плановых и иных показателей деятельности Учреждения.

Установление размера ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и срока, на который она устанавливается, осуществляется решением (постановлением, приказом, распоряжением) учредителя.

5.4.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

Видами премиальных выплат по итогам работы являются:

ежемесячная премия;

премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ).

5.4.4.1. Ежемесячная премия устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности руководителя Учреждения в выполнении трудовых обязанностей, повышения эффективности и качества работы, ответственности за ее выполнение.

Основными показателями для назначения ежемесячной премии являются:

своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором и уставом Учреждения;

своевременное и качественное выполнение распоряжений (поручений) учредителя Учреждения;

отсутствие обоснованных жалоб потребителей работ (услуг) Учреждения;

отсутствие по состоянию на 1 число следующего месяца просроченной задолженности по:

заработной плате перед работниками Учреждения;

налогам, сборам и страховым взносам в бюджетную систему и внебюджетные фонды;

отсутствие грубых нарушений законодательства, выявленных в деятельности учреждения органами, уполномоченными на осуществления государственного (муниципального) контроля, включая финансовый;

отсутствие наложенных на учреждение административных взысканий в виде штрафов;

отсутствие несчастных случаев в Учреждении.

Размер ежемесячной премии не может превышать 150 % месячного должностного оклада.

Размер ежемесячной премии устанавливается ежемесячно решением (постановлением, приказом, распоряжением) учредителя Учреждения.

Ежемесячная премия начисляется к месячному должностному окладу за фактически отработанное в отчетном месяце время и выплачивается в следующем месяце одновременно с заработной платой.

Руководителю, вновь назначенному в Учреждение и отработавшему неполный месяц, ежемесячная премия по результатам работы за данный месяц начисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Руководителю, проработавшему неполный месяц, и уволенному из Учреждения ежемесячная премия начисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная премия не начисляется и не выплачивается за месяц, в котором произошло увольнение руководителя по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 8 и 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежемесячная премия не начисляется и не выплачивается руководителю, подвергнутому дисциплинарному взысканию за нарушения трудовой дисциплины, за месяц в котором к нему было применено дисциплинарное взыскание.

5.4.4.2. Премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ).

Премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) может выплачиваться руководителю Учреждения за:

успешное и (или) досрочное выполнение на высоком уровне особо важных и сложных заданий (работ), поручений учредителя Учреждения, решений органов местного самоуправления округа, национальных и региональных проектов (программ), муниципальных программ, проектов и планов социально-экономического развития, а также мероприятий, реализация которых имеет важное значение для деятельности Учреждения в целом;

высокие результаты в достижении эффективности и результативности деятельности Учреждения;

организацию, активное участие в мероприятиях общероссийского, областного и районного значения, в том числе связанных с государственными праздниками, праздничными и памятными датами, знаменательными событиями и т.д.;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию руководителя, в том числе при подготовке документов, выполнении отдельных поручений учредителя Учреждения;

использование новых форм и методов, позитивно отразившихся на результате деятельности Учреждения.

Премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) может выплачиваться как разово, так по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год, если иного не установлено настоящим пунктом.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) максимальными размерами не ограничен и определяется с учетом личного вклада руководителя Учреждения, степени сложности, срочности, важности и качества заданий (работ), эффективности достигнутых результатов или иных показателей.

Конкретный размер премии устанавливается решением (постановлением, приказом, распоряжением) учредителя Учреждения.

Премия начисляется к ежемесячному должностному окладу и выплачивается одновременно с заработной платой в месяце, следующем за месяцем выполнения особо важного и срочного задания (работы), если иного не предусмотрено в решении (постановлении, приказе, распоряжении) учредителя Учреждения.

Выплата премии за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) может производиться только при наличии в Учреждении средств фонда оплаты труда, достаточных для оплаты труда работников Учреждения в соответствующем финансовом году, либо в случаях, устанавливаемых специальными правовыми актами администрации округа, за счет средств, специально или дополнительно выделяемых Учреждению на поощрение работников Учреждения.

5.4.4.3. Премииальные выплаты по итогам работы не производятся в следующих случаях, если в расчетном периоде имело место:

недостача (хищение) материальных ценностей, включая денежных средств;

приостановление деятельности Учреждения или его структурного подразделения судом или уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм (правил), лицензионных требований и т.п.;

невыплата либо не своевременная выплата работникам Учреждения заработной платы, за исключением случаев, когда указанные действия были совершены в результате несвоевременного выделения средств из бюджета округа;

грубые нарушения законодательства, выявленные в деятельности учреждения органами, уполномоченными на осуществления государственного (муниципального) контроля, включая государственный (муниципальный) финансовый контроль;

наложенные на учреждение административные взыскания в виде штрафов;

несчастные случаи с работниками Учреждения;

недостижение значений результатов при предоставлении Учреждению из бюджета округа субсидий на иные цели и повлекшие за собой возврат полностью либо частично средств субсидий, полученных учреждением из бюджета округа.

5.4.5. Материальная помощь.

Руководителю Учреждения может оказываться материальная помощь в размере двух месячных должностных окладов в год, если иного не предусмотрено настоящим пунктом.

Основанием для оказания материальной помощи является личное заявление руководителя и оформленное в установленном порядке решение (постановление, приказ, распоряжение) учредителя Учреждения.

При определении суммы материальной помощи в расчет принимается месячный должностной оклад, установленный руководителю на день принятия решения (постановления, приказа, распоряжения) учредителя Учреждения об оказании материальной помощи.

Оказание материальной помощи руководителю может осуществляться в первом полугодии и (или) во втором полугодии календарного года, если иного не определено решением (постановлением, приказом, распоряжением) учредителя Учреждения.

В исключительных случаях (пожар, гибель имущества - уничтожение имущества в силу стихийного бедствия, пожара, иной чрезвычайной ситуации, смерть члена семьи, тяжелая болезнь, рождение (усыновление) ребенка, вступление в брак, иная уважительная причина) руководителю может быть оказана материальная помощь сверх размеров, указанных в абзаце втором настоящего пункта, но не более чем в два раза.

Оказание материальной помощи может производиться только при наличии в Учреждении средств фонда оплаты труда, достаточных для оплаты труда работников Учреждения в соответствующем финансовом году, либо в случаях, устанавливаемых специальными правовыми актами администрации округа.

5.5. В случае досрочного расторжения трудового договора с руководителем Учреждения по инициативе учредителя (по согласованию с отраслевым органом администрации) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя учреждения (в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации) ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере трехкратного среднего месячного заработка.

5.6. Оплата труда заместителя руководителя устанавливается руководителем Учреждения.

5.7. Оплата труда заместителя руководителя Учреждения состоит из:

месячного должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера, включая систему премирования.

5.8. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 10 % ниже должностного оклада, установленного руководителю Учреждения.

5.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливаются в порядке и размерах, определенных разделами III и IV настоящего Положения.

Основания для снижения премиальных выплат, установленные пунктом 5.4.4.3, применяются при премировании заместителя руководителя Учреждения.

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, Учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) учреждения устанавливается в кратности 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату остальных работников Учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения руководителем всех показателей деятельности Учреждения и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из численности работников Учреждения, установленной штатным расписанием Учреждения, с учетом:

месячных должностных окладов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера, включая премиальные выплаты по итогам работы и материальную помощь.

6.2. На оплату труда работников Учреждения направляются средства бюджета округа и средства от приносящей доход деятельности Учреждения.

6.3. Сумма средств фонда оплаты труда работников Учреждения формируемая за счет ассигнований (субсидий) из бюджета округа устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, в пределах средств лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных органу на предоставление Учреждению соответствующих ассигнований (субсидий).

Приложение 2
к приказу МАОУ «Усть-Кубинский
центр образования» от 14.08.2023г. № 148-од

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома МАОУ «Усть-
Кубинский центр образования»

 / Л.Н. Степанова /

Протокол заседания профкома
№ 1 от 25.08.2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ «Усть-Кубинский центр
образования»



/ Л.В. Андреева /

Приказ МАОУ «Усть-Кубинский центр
образования» от 14.08.2023г. № 148-од

ПОЛОЖЕНИЕ

об экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам МАОУ «Усть-Кубинский центр образования»

1. Общие положения

1.1. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников МАОУ «Усть-Кубинский центр образования» (далее – Центр) – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путём объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Центра, создаётся экспертная комиссия (далее – Комиссия).

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативно-правовыми документами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ;
- Положением об оплате труда МАОУ «Усть-Кубинский центр образования»;
- Уставом Центра.

1.3. Основные принципы деятельности Комиссии: компетентность, объективность, гласность, деликатность, принципиальность.

1.4. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением общего собрания трудового коллектива Центра. Решение утверждается приказом директора Центра.

1.5. В Центре создаются две Комиссии по адресам ведения деятельности. Состав каждой комиссии и сроки ее деятельности утверждаются приказом директора Центра.

1.6. Каждая Комиссия состоит из 4-8 членов из состава администрации Центра, представителей методических объединений педагогов, профсоюзного комитета Центра, от общего собрания трудового коллектива.

1.7. Структура Комиссии:

- председатель комиссии – 1 человек;
- заместитель председателя – 1 человек;
- секретарь комиссии – 1 человек;
- члены комиссии – 1-5 человек.

1.8. Председатель Комиссии избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

1.9. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, председательствует на совещаниях комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

1.10. В случае отсутствия Председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель, который утверждается решением Комиссии.

1.11. Секретарь Комиссии своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседания, выдает выписки из протоколов или решений, ведет иную документацию Комиссии.

1.12. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых составляет 3 года. Протоколы хранятся администрацией Центра. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2. Регламент Комиссии

2.1. Экспертная комиссия в установленные сроки проводит оценку результативности деятельности работника за отчётный период в соответствии с п. 4.3.1. Положения об оплате труда работников МАОУ «Усть-Кубинский центр образования».

2.2. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной комиссией в оценочном листе результативности профессиональной деятельности работника за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.3. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами экспертной комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику.

2.4. На основании оценочных листов экспертная комиссия Центра готовит заключение: о результативности профессиональной деятельности работников Центра за отчетный период и передаёт его в установленные сроки директору Центра для подготовки доклада на заседание профсоюзного комитета Центра. Заключение подписывается председателем и членами экспертной комиссии.

2.5. Результаты работы экспертной комиссии рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета Центра.

2.6. В процессе заседания с профсоюзным комитетом Центра согласуется:

2.6.1. Основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику (денежный эквивалент одного балла оценки конкретного вклада, продуктивности деятельности каждого работника).

2.6.2. На основании решения комиссии устанавливаются единовременные выплаты по результатам работы за определенные периоды в процентах от должностного оклада.

2.7. Работникам Центра могут выплачиваться единовременные выплаты (премии) согласно п.п. 4.5.1-4.5.2 и материальная помощь согласно п.4.6 Положения об оплате труда работников МАОУ «Усть-Кубинский центр образования».

2.8. Размер стимулирующих выплат работникам Центра, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих эти выплаты, закрепляются приказом директора Центра по согласованию с профсоюзным комитетом Центра.

3. Компетенция Комиссии

3.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и иных работников Центра в соответствии с критериями эффективности их деятельности.

3.2. Предоставление директору Центра аналитического отчета эффективности деятельности Центра на основе анализа динамики распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и иных работников Центра.

3.4. Для реализации своих основных целей Комиссия имеет право запрашивать и изучать в установленном порядке необходимую информацию от администрации Центра. Решения Комиссии, принятые в установленном порядке и в пределах её компетенции направляются в профсоюзный комитет Центра для согласования.

4. Организация работы Комиссии

- 4.1. Заседания Комиссии проводятся согласно приказу директора Центра.
- 4.2. Заседание Комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины числа членов Комиссии.
- 4.3. Каждый член Комиссии имеет один голос.
- 4.4. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом.
- 4.5. В случае равенства голосов голос председательствующего является решающим.
- 4.6. Протокол заседания и принятые решения подписываются Председателем и всеми членами Комиссии.

5. Права и обязанности членов Комиссии

- 5.1. Члены Комиссии имеют право:
 - участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;
 - инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии;
 - член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя из принципов добросовестности и здравомыслия.
- 5.2. Член Комиссии может быть выведен из ее состава по решению общего собрания трудового коллектива Центра в следующих случаях:
 - по его желанию, выраженному в письменной форме;
 - при изменении членом Комиссии места работы или должности.
- 5.3. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.
- 5.4. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава Комиссия принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

6. Соблюдение прав работников Центра

- 6.1. О решениях, принятых Комиссией, работники Центра имеют право на защиту персональных данных в части, их касающейся.
- 6.2. В случае несогласия работника с итоговым баллом он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм, установленных Положением об оплате труда Центра, технические ошибки и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.
- 6.3. Комиссия обязана принять и в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.
- 6.4. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм, установленных Положением об оплате труда или технической ошибки, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника Центра, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает экстренные меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
- 6.5. В случае несогласия с повторным решением Комиссии работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам в порядке, предусмотренном частью 5 Трудового Кодекса Российской Федерации.