

Принято решением общего Собрания
работников МАОУ «СОШ № 20»
протокол № 2 от 23.09.2024

Учтено мнение
первичной профсоюзной организации
МАОУ «СОШ № 20»



Директор МАОУ «СОШ № 20»
А.А. Протасов
приказ от 26.09.2024 № 503-ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 20 С УГЛУБЛЕННЫМ
ИЗУЧЕНИЕМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН» ГОРОДА
СЕВЕРОДВИНСКА**

Новая редакция

Положение
о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 20 с углубленным изучением
социально-экономических дисциплин»

I. Общие положения

1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №20 с углубленным изучением социально-экономических дисциплин» (далее – МАОУ «СОШ № 20») разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 решения муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из муниципального бюджета, расположенных на территории МО «Северодвинск», постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области», постановлениями Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па «Об утверждении Примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», от 23.08.2016 № 288-па «О внесении изменений и дополнений в Примерное отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденное постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па», от 15.01.2019 № 9-па «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па (ред. от 23.08.2016)», от 30.10.2020 № 439-па «О внесении изменений в постановление Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па», от 21.12.2021 № 462-па «О внесении изменений в Примерное отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск».

2. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №20 с углубленным изучением социально-экономических дисциплин» (далее – Положение) определяет порядок оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20», в том числе:

2.1. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ «СОШ № 20», повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.2. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения.

2.3. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения.

2.4. Перечень выплат социального характера и порядок их применения.

2.5. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20».

2.6. Требования к структуре фондов оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20».

3. Настоящее Положение распространяется на работников МАОУ «СОШ № 20».

4. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20» устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого муниципального учреждения (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем МАОУ «СОШ

№ 20» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.1. Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам органов местного самоуправления Северодвинска.

5. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20» устанавливается МАОУ «СОШ № 20» самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210, Примерным отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па.

6. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20» устанавливается с учетом:

6.1. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

6.2. Государственных гарантий по оплате труда.

6.3. Минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

6.4. Постановления Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска».

6.5. Примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па.

6.6. Изменений и дополнений в Примерное отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденное постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па, утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 23.08.2016 № 288-па.

6.6. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.7. Мнения представителей работников в социальном партнерстве в сфере труда.

7. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20» включает в себя:

7.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

7.2. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты).

7.3. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

8. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20», но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 20» в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, – за счет средств, выделенных МАОУ «СОШ № 20» из местного бюджета.

9. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20» не должны дублировать друг друга.

10. Заработная плата работников муниципальных учреждений максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период

норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные учреждения – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

12. В случаях когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, ученой степени, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

12.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

12.2. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

12.3. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

12.4. При присвоении почетного звания, спортивного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

12.5. При увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МАОУ «СОШ № 20», или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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

13. В целях настоящего Положения:

13.1. К административно-управленческому персоналу МАОУ «СОШ № 20» относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения), а также директор, заместители директора и главный бухгалтер МАОУ «СОШ № 20».

13.2. К вспомогательному персоналу МАОУ «СОШ № 20» относятся работники, осуществляющие свою деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом МАОУ «СОШ № 20»).

13.3. К основному персоналу МАОУ «СОШ № 20» относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «СОШ № 20».

14. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «СОШ № 20» распределен по категориям (группам) должностей (профессий) и определен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

14. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «СОШ № 20», определяется приказом директора МАОУ «СОШ № 20» на основе соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, определенных Примерным отраслевым

положением об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па.

14.2. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «СОШ № 20», утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением изменения соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, определенных Примерным отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

1. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников МАОУ «СОШ № 20» приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

3. Настоящим положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ «СОШ № 20» по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, определенных Примерным отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па, в пределах фондов оплаты труда МАОУ «СОШ № 20».

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику МАОУ «СОШ № 20» трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника МАОУ «СОШ № 20» подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в муниципальном бюджетном и автономном учреждении, устанавливаются МАОУ «СОШ № 20» самостоятельно.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ «СОШ № 20» осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Директор МАОУ «СОШ № 20» вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников школы в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников муниципального учреждения.

В случае издания постановления Администрации Северодвинска или приказа

директора МАОУ «СОШ № 20» о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ «СОШ № 20» подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. В целях дифференциации оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20» предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

4.1. Повышающий коэффициент к окладу по МАОУ «СОШ № 20».

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

5. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.1. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.2. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «СОШ № 20» образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

5.3. В остальных случаях применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «СОШ № 20» не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «СОШ № 20», применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

6.1. Работа в классах, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, – размер повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «СОШ № 20» составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от учебной нагрузки педагогического работника, осуществляющего деятельность в указанных классах (группах). Размер учебной нагрузки устанавливается трудовым договором.

6.2. Работа по основным общеобразовательным и (или) адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации, – минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению составляет 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с обучающимися.

7. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «СОШ № 20», применение которого не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, являются:

7.1. Выполнение педагогическим работником функций классного руководителя – размер повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «СОШ № 20» составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Независимо от повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению работнику устанавливается дополнительное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства в соответствии с пунктом 12 раздела II настоящего Положения.

7.2. Размеры повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «СОШ № 20» за работу по проверке тетрадей (на 18 часов учебной нагрузки, 25 обучающихся в классе) составляют:

в начальных классах (1-4)	15 %
по русскому языку и литературе	15 %
математике	15 %
иностранному языку	10 %
Экономика, история, обществознание, география, биология, физика, химия	8 %
Черчение, информатика, ОБЖ, рисование	5 %

Конкретный размер повышающего коэффициента зависит от продолжительности данной работы (учебной нагрузки педагога), и от ее объема.

7.3. Размеры повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «СОШ № 20» за заведование учебным кабинетом составляют:

кабинетом (начальных классов, русского языка, математики, иностранного языка и т.д.)	5%
кабинетом ОБЖ	5%
кабинетом физики	7%
кабинетом химии	14%
кабинетом информатики	7%
кабинетом биологии	11%
кабинетом обслуживающего труда	14%
спортивным залом	14%
актовым залом	10%
мастерской технического труда	14%
библиотекой	14%

7.4. Размеры повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «СОШ № 20» за руководство методическими объединениями, творческими, рабочими группами составляют:

методическим объединением учителей	10 %
рабочей, творческой группой	5%
городским методическим объединением учителей	20%

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по МАОУ «СОШ № 20» по нескольким основаниям, указанным в пункте 8 настоящего Положения, то общий размер повышающего коэффициента по МАОУ «СОШ № 20» определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 8 настоящего Положения.

8. Основаниями установления персонального повышающего коэффициента, применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

8.1. Присвоение работнику квалификационной категории.

Присвоение квалификационных категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в

связи с присвоением работнику квалификационных категорий, классов квалификации, категорий устанавливается на срок действия квалификационных категорий, классов квалификации, категорий и действует со дня принятия решения об их присвоении.

9.1. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	20
Первая квалификационная категория	12

10. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику МАОУ «СОШ № 20» трудовым договором в соответствии с настоящим положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

11. В трудовой договор работника МАОУ «СОШ № 20» подлежит включению объем учебной нагрузки, в соответствии с которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, указанные в п. 6.1, 6.2 раздела II настоящего Положения.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по МАОУ «СОШ № 20» по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 6 настоящего Положения.

12. Дополнительное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства устанавливается педагогическому работнику, которому установлен повышающий коэффициент к окладу по МАОУ «СОШ № 20» за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Дополнительное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства устанавливается ежемесячно (ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство) в размере 5 000 рублей, независимо от размера повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению, установленному пунктом 7.1 раздела II настоящего Положения.

Одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах устанавливается два ежемесячных денежных вознаграждения за классное руководство.

В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежит включению размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в каждом классе.

Работнику, замещающему классного руководителя в период его длительного отсутствия, ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается соглашением сторон трудового договора в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установленным Приказом 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», пропорционально времени замещения.

Не допускается изменение размеров ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство или отмене классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя в течение учебного года и в каникулярный период при надлежащем осуществлении педагогическим работником классного руководства, за

исключением случаев сокращения количества классов, а также основания отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

1. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

2.3.1. Выплаты за выполнение работ различной квалификации.

2.3.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей).

2.3.3. Выплаты за расширение зон обслуживания.

2.3.4. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.3.5. Выплаты за сверхурочную работу.

2.3.6. Выплаты за работу в ночное время.

2.3.7. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1. Конкретный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда устанавливается по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностям в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1. Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

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

4.3. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20».

5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

5.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

5.2. Оплата труда за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в выходные и праздничные нерабочие дни работникам выплачивается не менее одинарной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда муниципального учреждения и установленных соответствующему работнику.

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.

5.3. Размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Установленные настоящим Положением выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются с соблюдением следующего:

6.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.1 и 2.2, подпунктами 2.3.5–2.3.7 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику МАОУ «СОШ № 20» трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

6.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.3.1 – 2.3.4 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, устанавливаются работнику МАОУ «СОШ № 20» соглашением сторон трудового договора.

6.3. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику МАОУ «СОШ № 20» на основании приказа директора школы, издаваемого в соответствии с действующим в МАОУ «СОШ № 20» положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

1. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также на поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, если иное не установлено действующим законодательством.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

3.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

3.4. Надбавки за стаж непрерывной работы.

3.5. Надбавка за ученую степень.

3.6. Надбавка за ученое звание.

3.7. Надбавка за почетное звание.

3.8. Надбавка за спортивное звание.

3.9. Премияльная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Северодвинск» (далее – премияльная выплата при награждении).

3.10. Надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – выплата молодым специалистам).

3.11. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории).

3.12. Надбавка по МАОУ «СОШ № 20».

4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

4.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу

МАОУ «СОШ № 20», за исключением директора, заместителей и главного бухгалтера.

4.1.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемым периодом для МАОУ «СОШ № 20» является месяц (ежемесячная премияльная выплата). Премияльные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.2. Основаниями для начисления ежемесячных премияльных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

4.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

4.1.4. Размеры премияльных выплат по итогам работы определяются приказом директора МАОУ «СОШ № 20» об их начислении.

4.2. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

4.2.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в равном размере всем работникам, которым они предусмотрены пунктом 4.1 настоящего раздела, в зависимости от категории, к которой относятся должности работников, в соответствии с настоящим положением (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премияльной выплаты или ее неначислении).

4.3. Размер премияльной выплаты по итогам работы может быть снижен:

4.3.1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией – до 50%.

4.3.2. За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы МАОУ «СОШ № 20» - до 40%.

4.3.3. За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности - до 40%.

Размеры снижения премияльных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премияльных выплат по итогам работы.

Предельный (максимальный) размер снижения премияльных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премияльной выплаты.

4.4. Премияльная выплата по итогам работы не начисляется:

4.4.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

4.4.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

4.4.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

4.4.4. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. В приказе директора МАОУ «СОШ № 20» о снижении размеров премияльных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

5.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-

управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «СОШ № 20». Работникам, являющимся внутренними совместителями, премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается по основной занимаемой должности.

5.2. Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

5.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников МАОУ «СОШ № 20» разработаны на основании Перечня показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, определенных Приложением № 4 к Примерному отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па., исходя из специфики деятельности работников МАОУ «СОШ № 20» и приведены в Приложении № 3 настоящего Положения.

5.4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников также приведены в Приложении № 3 настоящего Положения.

5.5. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников МАОУ «СОШ № 20». Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, МАОУ «СОШ № 20» составляет месяц.

5.6. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде.

5.6.1. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 8.2 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым может быть установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.6.2. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

5.7. Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в МАОУ «СОШ № 20» с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом директора МАОУ «СОШ № 20».

5.8. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами директора МАОУ «СОШ № 20» о начислении указанных премий.

5.8.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

5.8.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

5.8.3. Премии за интенсивность и высокие результаты работы в период с 01 июня по 31 августа текущего календарного года определяются исходя из среднего количества баллов, полученных работником за период с 01 января по 31 мая текущего календарного года.

5.9. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период, определяемый настоящим Положением. Премируемым периодом

для МАОУ «СОШ № 20» является месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы). Премии за интенсивность и высокие результаты работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премиальные выплаты по итогам работы.

5.10. При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20», направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20» направляется в последний премируемый период календарного года на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

5.10. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы.

5.10.1. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

5.10.2. Размер дополнительной премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется приказом руководителя муниципального учреждения.

5.11. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

5.11.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

5.11.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

5.11.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

5.11.4. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Премирование работников производится за выполнение особо важных и сложных заданий, связанных с реализацией задач, выполняемых МАОУ «СОШ № 20» в соответствии с Уставом, нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Северодвинска.

Выплаты могут устанавливаться как за выполнение заданий (работ), входящих в круг основных должностных обязанностей, так и за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей работников. Перечень видов особо важных и сложных работ приведен в Приложении № 8 настоящего Положения.

6.2. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом директора МАОУ «СОШ № 20».

7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования.

7.1. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

7.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы работника.

7.3. Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	3
От 3 до 5 лет	4
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 15 лет	6
От 15 до 25 лет	7
От 25 лет и более	9

7.4. В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

7.5. Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в Приложении № 5 к настоящему Положению.

8. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в МАОУ «СОШ № 20».

8.1. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в МАОУ «СОШ № 20» устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

8.2. Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

8.3. Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

8.4. Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

8.5. Размеры надбавки за ученую степень составляют:

8.5.1. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.5.2. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в МАОУ «СОШ № 20».

9.1. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в МАОУ «СОШ № 20», устанавливается надбавка за одно ученое звание.

9.2. Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

9.3. Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

9.4. Надбавка за ученое звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

9.5. Размеры надбавки за ученое звание составляют:

9.5.1. Работникам, имеющим ученое звание доцента, – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9.5.2. Работникам, имеющим ученое звание профессора, – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

10. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, имеющим нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден по профилю их работы в МАОУ «СОШ № 20».

10.1. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в МАОУ «СОШ № 20», устанавливается надбавка за одно

почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден.

10.2. Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание, приведен в Приложении 6 к настоящему Положению.

10.3. Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

10.4. Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

10.5. Размеры надбавок за почетное звание составляют:

Виды почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков в соответствии с Приложением 6 к настоящему Положению	Размер надбавки (процент должностного оклада)
1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации	10
2. Государственные награды Российской Федерации:	
2.1. Почетные звания Российской Федерации	10
2.2. Ордена и медали Российской Федерации	10
3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки, Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания)	5
4. Нагрудные знаки, значки учрежденные Министерством образования и науки, Министерством просвещения Российской Федерации	5

11. Надбавка за спортивное звание устанавливается работникам, замещающим должности учителя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в МАОУ «СОШ № 20».

11.1. К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

11.2. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

11.3. Надбавка за спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

11.4. Размер надбавки за спортивное звание составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

12. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления МО «Северодвинск».

12.1. К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

12.2. К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

12.3. К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного

Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

12.4. К наградам органов местного самоуправления МО «Северодвинск», в связи с награждениями которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные Городским Советом депутатов муниципального образования «Северодвинск», награды Главы муниципального образования «Северодвинск», награды Администрации муниципального образования «Северодвинск», награды Главы муниципального образования «Северодвинск», награды Управления образования Администрации Северодвинска (Почетная грамота, благодарственное письмо).

12.5. Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

12.5.1. Размеры премиальной выплаты при награждении составляют:

5000 рублей – при награждении государственными наградами Российской Федерации;

4000 рублей – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;

2500 рублей – при награждении наградами Архангельской области;

1500 рублей – при награждении наградами муниципального образования «Северодвинск».

13. Надбавка работникам – молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные учреждения высшего образования или профессиональные образовательные учреждения;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

13.1. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

13.2. Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

13.3. Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

14. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации для водителей) устанавливается работникам МАОУ «СОШ № 20», которым присвоены квалификационные категории, классы квалификации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

14.1. Присвоение квалификационных категорий (классов квалификации, категории) осуществляется по итогам аттестации работников муниципальных учреждений, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

14.2. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) не может быть установлена работникам МАОУ «СОШ № 20», которым установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

14.3. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) начисляется ежемесячно.

14.4. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории)) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

14.5. Размер надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в размерах, предусмотренных в пункте 10 раздела II настоящего Положения.

14.6. При истечении срока действия квалификационной категории работникам МАОУ «СОШ № 20» может быть установлена надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

14.6.1. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида.

14.6.2. Возобновление педагогической работы после длительного периода временной нетрудоспособности.

14.6.3. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за детьми.

14.6.4. Возобновление педагогической работы после длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

14.6.5. По возвращении на работу по специальности после длительной командировки за пределами территории Российской Федерации.

14.6.6. Обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, независимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности.

14.6.7. Возобновление работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы).

14.6.8. При выявлении допущенного директором МАОУ «СОШ № 20» нарушения порядка аттестации педагогических работников.

14.6.9. Если педагогическим работникам до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года.

14.6.10. Если педагогический работник по окончании учебного года увольняется, но не далее чем до 31 августа текущего года.

14.6.11 В течение всего срока прохождения переаттестации (от подачи заявления в аттестационную комиссию - до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории).

14.6.12. В период исполнения работником полномочий в составе выборного профсоюзного органа и (или) в течение шести месяцев после их окончания.

Установленная надбавка с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется на основании приказа директора МАОУ «СОШ № 20», издаваемого на основании заявления работника.

В приказе директора МАОУ «СОШ № 20» указываются конкретные размеры, причины и период времени, когда работниками МАОУ «СОШ № 20» сохраняется установленная надбавка с учетом имевшейся квалификационной категории.

14.8. При выполнении работником МАОУ «СОШ № 20» педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическому работнику может быть установлена надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) согласно Приложению № 7 к настоящему положению.

15. Надбавка по МАОУ «СОШ № 20» устанавливается работникам школы при наличии следующих оснований:

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в МАОУ «СОШ № 20» (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых МАОУ «СОШ № 20», обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых МАОУ «СОШ № 20», работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.);

работа в МАОУ «СОШ № 20», сопряженная с увеличенными объемами работы или увеличенной напряженностью работы по сравнению с аналогичными муниципальными бюджетными и автономными учреждениями.

15.1. Надбавка по МАОУ «СОШ № 20» не может быть установлена по одним и тем же основаниям работникам, которым установлены повышающие коэффициенты к окладам по МАОУ «СОШ № 20».

15.2. Надбавка по МАОУ «СОШ № 20» начисляется ежемесячно.

15.3. Надбавка по МАОУ «СОШ № 20» устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника либо в абсолютном размере.

15.4. Минимальный размер надбавок по МАОУ «СОШ № 20» устанавливается 5%, от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15.5. Надбавка по МАОУ «СОШ № 20» устанавливается на основании приказа директора МАОУ «СОШ № 20».

В приказе директора МАОУ «СОШ № 20» указываются конкретные размеры, причины и период времени, когда работникам школы назначается надбавка по МАОУ «СОШ № 20».

16. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику МАОУ «СОШ № 20» трудовым договором в соответствии с действующим в МАОУ «СОШ № 20» положением о системе оплаты труда.

16.1. В трудовой договор работника МАОУ «СОШ № 20» включаются:

16.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

16.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 3.1 и 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения).

16.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 3.4 - 3.8 и 3.10 - 3.12 пункта 3 раздела IV настоящего Положения.

16.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику МАОУ «СОШ № 20» на основании приказов директора школы, издаваемых в соответствии с действующим в МАОУ «СОШ № 20» положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

16.3. Выплаты стимулирующего характера, включенные в трудовые договоры работников муниципальных учреждений в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

1. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 20».

2. К выплатам социального характера относятся:

2.1. Материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

2.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

3. Материальная помощь работникам МАОУ «СОШ № 20» выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам МАОУ «СОШ № 20» устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

4. Материальная помощь может быть оказана:

4.1. Работнику МАОУ «СОШ № 20» в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или членов его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации) за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Близким родственникам работника МАОУ «СОШ № 20» в связи с его смертью за счет экономии фонда оплаты труда.

5. Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

6. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МАОУ «СОШ № 20» на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

7. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника МАОУ «СОШ № 20».

VI. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20»

1. Заработная плата директору, заместителю директора и главному бухгалтеру производится из фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 20» который формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета Северодвинска, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности МАОУ «СОШ № 20».

2. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Должностной оклад директора МАОУ «СОШ № 20» устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

При определении среднего должностного оклада работников МАОУ «СОШ № 20» учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения

3.1. К основному персоналу МАОУ «СОШ № 20», определяемому в целях

настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом МАОУ «СОШ № 20».

Перечень должностей, профессий работников МАОУ «СОШ № 20», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора МАОУ «СОШ № 20» устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

3.2. Конкретный размер должностного оклада директора МАОУ «СОШ № 20» устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

3.3. Размер должностного оклада директора МАОУ «СОШ № 20» устанавливается в зависимости от профиля (вида, типа) муниципального учреждения, численности работников, численности обучающихся на основании критериев определения кратности размеров должностного оклада директора МАОУ «СОШ № 20» в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу в МАОУ «СОШ № 20».

3.3.1. Перечень критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений.

3.3.2. Размер должностного оклада, устанавливаемого директору МАОУ «СОШ № 20», округляется до полного рубля в соответствии с действующим порядком округления.

3.4. Должностной оклад устанавливается директору МАОУ «СОШ № 20» трудовым договором в соответствии с действующим положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утверждаемым органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

В трудовой договор директора МАОУ «СОШ № 20» подлежит включению конкретный размер устанавливаемого должностного оклада.

3.5. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя муниципального учреждения размер этого оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20» устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора МАОУ «СОШ № 20».

4.1. Должностной оклад устанавливается заместителю директора, главному бухгалтеру трудовым договором, исходя из установленного размера должностного оклада

директора МАОУ «СОШ № 20».

4.1.1. В трудовой договор заместителя директора, главного бухгалтера подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру МАОУ «СОШ № 20» должностного оклада.

4.2. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20» подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору, заместителю директора и главному бухгалтеру МАОУ «СОШ № 20» в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников и устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя – в отношении директора МАОУ «СОШ № 20»;

- приказом директора МАОУ «СОШ № 20» – в отношении заместителей директора и главного бухгалтера.

В случае, когда заместитель руководителя или иной работник МАОУ «СОШ № 20» исполняет обязанности директора учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее – основной должности), орган Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, издает распоряжение о возложении исполнения обязанностей руководителя МАОУ «СОШ № 20», с работником заключается дополнительное соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника к трудовому договору (далее – соглашение) заместителя руководителя или иного работника МАОУ «СОШ № 20».

В соглашение, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником МАОУ «СОШ № 20», в установленном порядке включается условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя МАОУ «СОШ № 20» в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника МАОУ «СОШ № 20» документов по основной должности:

- проектов соглашений об изменении условий трудового договора;
- приказов о начислении выплат компенсационного характера;
- приказов о начислении выплат стимулирующего характера;
- приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя МАОУ «СОШ № 20» в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника учреждения только после согласования с органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

6. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым директору, заместителю директора и главному бухгалтеру МАОУ «СОШ № 20», относятся:

- 6.1. Премия за качественное руководство учреждением.
- 6.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.
- 6.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

6.4. Премияльная выплата при награждении.

6.5. Надбавка за почетное звание.

7. Премия за качественное руководство МАОУ «СОШ № 20» устанавливается директору и заместителям директора с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование МАОУ «СОШ № 20» и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

7.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство МАОУ «СОШ № 20» являются:

7.1.1. Достижение показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании МАОУ «СОШ № 20».

7.1.2. Достижение показателей эффективности деятельности МАОУ «СОШ № 20» и работы работника, отражающих:

1) содержание в надлежащем состоянии находящегося у МАОУ «СОШ № 20», обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

2) своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

3) рост средней заработной платы работников МАОУ «СОШ № 20» в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями органов государственной власти Архангельской области, органов местного самоуправления Северодвинска);

4) своевременную и правильную оплату труда работников МАОУ «СОШ № 20»;

5) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

6) своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов МАОУ «СОШ № 20», обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

7) осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд МАОУ «СОШ № 20», ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

8) выполнение требований пожарной безопасности;

9) своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности МАОУ «СОШ № 20» и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;

10) обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МАОУ «СОШ № 20», установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя;

11) направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) МАОУ «СОШ № 20», на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения;

12) надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на МАОУ «СОШ № 20» его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

13) показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением (в рамках компетенции работника).

7.2. Перечни показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника, предусмотренные пунктом 7.1.2 настоящего пункта, устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении директора МАОУ «СОШ № 20»;

- приказом директора МАОУ «СОШ № 20» – в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20».

7.2.1. Показатели эффективности деятельности МАОУ «СОШ № 20» определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников МАОУ «СОШ № 20».

7.2.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности МАОУ «СОШ № 20» и работы работника устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении директора МАОУ «СОШ № 20»;

- приказом директора МАОУ «СОШ № 20» – в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20».

7.2.3. Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство МАОУ «СОШ № 20» является календарный месяц.

7.3. Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде, а также эквивалента одного балла в рублях.

7.3.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

7.3.2. Эквивалент одного балла в рублях для директора МАОУ «СОШ № 20» определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава МАОУ «СОШ № 20», определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

7.3.3. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей директора МАОУ «СОШ № 20» определяется путем деления распределенной заместителям директора и главному бухгалтеру МАОУ «СОШ № 20» части премиального фонда руководящего состава МАОУ «СОШ № 20», определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

7.3.4. Эквиваленты одного балла и период, за который определяется эквивалент одного балла, устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении директора МАОУ «СОШ № 20»;

- приказом директора МАОУ «СОШ № 20» – в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20».

Работники МАОУ «СОШ № 20» вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный

период, но не более одного года.

7.4. Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении директора МАОУ «СОШ № 20» ;

– приказом директора МАОУ «СОШ № 20» – в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20» .

7.4.1. Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются в абсолютных размерах.

7.4.2. Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство муниципальным учреждением).

7.4.3. Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

7.4.3. Премии за качественное руководство муниципальным учреждением в период с 01 июня по 31 августа текущего календарного года определяются исходя из среднего количества баллов, полученных работником за период с 01 января по 31 мая текущего календарного года.

7.5. Премия за качественное руководство МАОУ «СОШ № 20» снижается:

7.5.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями неначисления премии.

7.5.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

7.5.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

7.5.4. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20» , произошедшем в расчетном периоде (в отношении директора МАОУ «СОШ № 20»).

7.5.5. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер снижения премии за качественное руководство в указанных случаях составляет 50 процентов.

7.6. Премия за качественное руководство МАОУ «СОШ № 20» не начисляется:

7.6.1. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20» , произошедшем в расчетном периоде (в отношении директора МАОУ «СОШ № 20»).

7.6.2. При применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6.3. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6.4. При полном невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана).

7.7. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на

выплату дополнительных премий за качественное руководство МАОУ «СОШ № 20».

7.7.1. Размеры дополнительных премий за качественное руководство МАОУ «СОШ № 20» определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

7.7.2. Дополнительная премия за качественное руководство МАОУ «СОШ № 20» по основаниям, предусмотренным пунктом 7.7 раздела VI настоящего Положения.

7.8. Для заместителей директора занимающих вновь учрежденные должности размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

7.9. Для вновь принятых на работу директора и заместителей директора МАОУ «СОШ № 20» размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5–11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу директора и заместителей директора МАОУ «СОШ № 20», соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

8. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

8.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII настоящего Положения.

8.2. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении директора МАОУ «СОШ № 20»;

– приказом директора МАОУ «СОШ № 20» – в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20».

9. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям, заместителям руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

10. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру МАОУ «СОШ № 20», относятся:

10.1. Премия за качественное руководство МАОУ «СОШ № 20».

10.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

10.3. Надбавка за стаж непрерывной работы или надбавка за выслугу лет.

10.4. Премияльная выплата при награждении.

10.5. Надбавка за почетное звание.

11. Премия за качественное руководство МАОУ «СОШ № 20» начисляется главному бухгалтеру на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 7 раздела VI настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

11.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство МАОУ «СОШ № 20» является достижение показателей эффективности деятельности МАОУ «СОШ № 20» и работы главного бухгалтера, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета МАОУ «СОШ № 20» ;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов МАОУ «СОШ № 20» ;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам МАОУ «СОШ № 20» ;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам МАОУ «СОШ № 20» ;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) МАОУ «СОШ № 20» , на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МАОУ «СОШ № 20» .

1) надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета МАОУ «СОШ № 20» ;

2) своевременное и правильное составление финансово-плановых документов МАОУ «СОШ № 20» ;

3) обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам МАОУ «СОШ № 20» ;

4) обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

5) обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам МАОУ «СОШ № 20» ;

6) своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

7) своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) МАОУ «СОШ № 20» , на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МАОУ «СОШ № 20» .

Основания для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением могут быть дополнены в зависимости от объема должностных обязанностей главного бухгалтера.

11.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения, предусмотренные подпунктом 11.1 настоящего пункта, определяется приказом директора МАОУ «СОШ № 20» .

11.2.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

11.2.2. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20» определяется путем деления распределенной заместителям директора и главному бухгалтеру муниципального учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с

пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

11.2.3. Эквивалент одного балла утверждается приказом директора МАОУ «СОШ № 20» и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан.

11.2.4. Главный бухгалтер МАОУ «СОШ № 20» вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

11.2.5. Премия главному бухгалтеру МАОУ «СОШ № 20» за качественное руководство муниципальным учреждением в период с 01 июня по 31 августа текущего календарного года определяется исходя из среднего количества баллов, полученных работником за период с 01 января по 31 мая текущего календарного года.

11.3. Размеры премий за качественное руководство МАОУ «СОШ № 20» определяются приказом директора МАОУ «СОШ № 20».

11.4. Для вновь принятого на работу главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20» размеры премии за качественное руководство МАОУ «СОШ № 20» определяются приказом директора МАОУ «СОШ № 20», который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5–11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятого на работу главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20», соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

12. Премияльная выплата главному бухгалтеру МАОУ «СОШ № 20» за выполнение особо важных и сложных работ начисляется одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

12.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII настоящего Положения.

12.2. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказами руководителей муниципальных учреждений.

13. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

14. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются директору, заместителям директора, главному бухгалтеру МАОУ «СОШ № 20» трудовым договором.

14.1. В трудовой договор директора, заместителя директора, главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20» подлежат включению:

14.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

14.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной пунктом 7 и пунктом 11 настоящего раздела).

14.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

14.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении директора МАОУ «СОШ № 20» ;

– приказом директора МАОУ «СОШ № 20» – в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20» .

15. Выплаты социального характера устанавливаются директору, заместителям директора, главному бухгалтеру МАОУ «СОШ № 20» в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении директора МАОУ «СОШ № 20» ;

– приказом директора МАОУ «СОШ № 20» – в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20» .

16. Средняя заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20» , формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников МАОУ «СОШ № 20» . (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20») более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

16.1. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат директора, заместителей директора, главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20» и среднемесячных заработных плат остальных работников МАОУ «СОШ № 20» (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, применительно к МАОУ «СОШ № 20» .

16.1.1. В МАОУ «СОШ № 20» предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за предшествующий финансовый год среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за предшествующий финансовый год уровня соотношения среднемесячных заработных плат в МАОУ «СОШ № 20» .

16.1.2. Распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя МАОУ «СОШ № 20» , утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

16.1.3. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 5.

16.1.4. Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

16.1.5. Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя МАОУ «СОШ № 20» .

16.1.6. Директор МАОУ «СОШ № 20» несёт ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

16.2. Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

16.2.1. Правила исчисления среднемесячной заработной платы работников МАОУ «СОШ № 20» для определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20» устанавливаются в соответствии с Положением об особенностях порядка

исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. 10.12.2016).

16.2.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора, главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20» размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее – сеть Интернет) на официальном интернет-сайте органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, не позднее 1 мая года, следующего за отчетным годом.

16.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора, главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20» предоставляется директором МАОУ «СОШ № 20» в орган Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

16.3.1. В составе информации, подлежащей размещению в сети Интернет, указывается полное наименование муниципального учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество (при наличии) лица, в отношении которого размещается информация.

16.3.2. В составе размещаемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора, главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20» запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон или иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

16.3.3. Расчетным периодом считается прошедший финансовый год.

16.3.4. Директор МАОУ «СОШ № 20» несет ответственность за достоверность предоставляемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора, главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20».

17. Условия оплаты труда директора МАОУ «СОШ № 20» устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

17.1. Определение и изменение учебной нагрузки директора, заместителей директора МАОУ «СОШ № 20», замещающих должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установленным Приказом 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».

17.2. Определение учебной нагрузки директора, заместителей директора МАОУ «СОШ № 20», замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

17.3. Учебная нагрузка в данном случае устанавливается:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени

муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении директора МАОУ «СОШ № 20»;

– приказом директора МАОУ «СОШ № 20» – в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 20».

VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Директор МАОУ «СОШ № 20» ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает штатное расписание, включающее все должности работников школы.

2. В тарификационный список включаются педагогические работники, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы. Тарификационный список утверждается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января).

3. Численный состав работников МАОУ «СОШ № 20» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его уставных функций, задач и объемов муниципальных услуг (работ), установленных учредителем.

4. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам, а также Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаются в соответствии с Приказом 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».

5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений

1. Фонд оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20» должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с подпунктами 5.1 и 5.2 пункта 5 раздела II настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 2.1 и 2.3 пункта 2 раздела III настоящего Положения, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда муниципального учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20» не должна превышать 40 процентов.

3. Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20».

Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, подлежит контролю со стороны отраслевого органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных ему муниципальных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

4. МАОУ «СОШ № 20» должно обеспечивать соблюдение требований к структуре

фондов оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20», установленных настоящим Положением.

5. МАОУ «СОШ № 20» должно обеспечивать соблюдение требования, установленного пунктом 10 раздела I настоящего Положения.

В случаях, когда месячная заработная плата работника МАОУ «СОШ № 20» окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные учреждения – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), производится доплата в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Часть средств фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20», направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

6.1. Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20» и объемом средств фонда оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

6.2. Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом муниципального учреждения с одной стороны и основным персоналом муниципального образовательного учреждения с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 20» (пункты 2 – 3 раздела VIII настоящего Положения).

7. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

7.1. В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, предусмотренных положениями, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство МАОУ «СОШ № 20». Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда МАОУ «СОШ № 20».

7.2. Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1. настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

7.2.1. Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между директором, заместителями директора, главным бухгалтером МАОУ «СОШ № 20» с одной стороны и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «СОШ № 20», с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 16 раздела VI настоящего Положения).

7.2.2. Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная директору, заместителям директора, главному бухгалтеру МАОУ «СОШ № 20», является премиальным фондом руководящего

состава МАОУ «СОШ № 20», делится между директором МАОУ «СОШ № 20» и остальными работниками руководящего состава МАОУ «СОШ № 20» и направляется на выплату премий за качественное руководство муниципальным учреждением.

7.2.3. Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «СОШ № 20», направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

7.3. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы и за качественное руководство муниципальным учреждением.

7.3.1. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава МАОУ «СОШ № 20», зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за качественное руководство МАОУ «СОШ № 20» тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о не начислении премии за качественное руководство муниципальным учреждением. Размеры этих премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются в соответствии с пунктом 7.5 раздела VI настоящего Положения.

7.3.2. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «СОШ № 20», зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года (если иное не предусмотрено положением), на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о не начислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с пунктом 4.2.2 раздела IV настоящего Положения.

8. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

8.1. В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, предусмотренных положениями, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

8.2. Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1 настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

8.3. При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с пунктом 5.10 раздела IV настоящего Положения.

9. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения с МАОУ «СОШ № 20», устанавливается ежемесячная дополнительная процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, при условии экономии объема выделенных субсидий, предоставляемых МАОУ «СОШ № 20» на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых МАОУ «СОШ № 20» на оплату труда.

9.1. При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной настоящим Положением, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной в соответствии с действующим законодательством работнику МАОУ «СОШ № 20», не должна превышать 80 процентов.

9.2. Выплата дополнительной процентной надбавки прекращается при установлении работнику МАОУ «СОШ № 20» 80 процентов надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством.

Приложения:

Приложение № 1 (в новой редакции)

Приложение № 2 (в новой редакции)

Приложение № 3 (в новой редакции)

Приложение № 4 (в новой редакции)

Приложение № 5 (в новой редакции)

Приложение № 6 (в новой редакции)

Приложение № 7 (в новой редакции)

Приложение № 8