

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ВОРКУТА» РЕСПУБЛИКИ КОМИ
Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 2» г. Воркуты
«ВОРКУТА» КАР КЫТШЛОН МУНИЦИПЛЬНОЙ ЮКОНСА АДМИНИСТРАЦИЯ
«2№-а гимназия» Воркута карса Муниципальной велодан учреждение
169906, г. Воркута, ул. Ленина, 36Б
тел./факс (82151) 3-16-09 e-mail: gimn_2_vor@edu.rkomi.ru

Мнение представительного органа
работников (изложенное в выписке из
протокола заседания профсоюзного
комитета МОУ «Гимназия №2» г. Воркуты
№ 13 от «29» августа 2025г.
УЧТЕНО

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 30.08.2025г. № 600

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МОУ «Гимназия №2» г. Воркуты

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Гимназии (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации муниципального округа «Воркута» от 08.07.2025г. № 938 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального округа «Воркута» Республики Коми (далее- постановление № 938);
- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- отраслевым соглашением и дополнительным соглашением к отраслевому соглашению с муниципальными образовательными организациями муниципального округа «Воркута», функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет администрация муниципального округа «Воркута», управление образования администрации муниципального округа «Воркута» (далее – управление образования);
- трехстороннее соглашение по организациям, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования на 2025-2027 годы;
- ведомственными нормативными правовыми актами.

1.2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №2» г. Воркуты (далее - учреждение) за счёт за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - Финансовое обеспечение);
- условия установления размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам;
- условия выплаты материальной помощи.

1.3. В случае изменения законодательства Положение подлежит изменению.

1.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема Финансового обеспечения.

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

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

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с изменениями в отраслевую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и ежемесячных доплат учителям муниципальных образовательных организаций, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, за подготовку призеров олимпиад школьников, за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену), выплачиваемой до внесения изменений в отраслевую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. В целях достижения установленных индикативных значений показателей средней

заработной платы работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», при повышении в организации должностных окладов указанных категорий работников муниципальных образовательных организаций производить повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Система оплаты труда работников учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников учреждения

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда учреждения включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы), сформированный с учетом повышения должностных окладов, окладов (тарифных ставок) в соответствии с приложением № 1 настоящего Положения;
- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с подпунктом 2 пункта 2.1.2. настоящего Положения;
- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с подпунктом 3 пункта 2.1.2. настоящего Положения.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат - выплаты за работу в местности с особыми климатическими условиями, указанных в подпункте б пункта 6 приложения № 3 настоящего Положения.

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - общая сумма денежных средств учреждения, направляемых на заработную плату работников.

$ФОТ = (ФОТ_{до} + ФОТ_{кв} + ФОТ_{св}) * РКСН$, где

ФОТ_{до} - фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) с учетом повышений должностных окладов, окладов (тарифных ставок);

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера;

РКСН - районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1) ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{до} = n_1 * O * k_1 + n_2 * O * k_2 + n_3 * O * k_3 + \dots$, где

n₁, n₂, n₃ - количество штатных единиц или педагогических ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

O - размер должностного оклада (тарифной ставки) по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k₁, k₂, k₃ - коэффициент повышения должностного оклада (тарифной ставки) соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден приложением № 2 к настоящему Порядку.

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

2) ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = Д1 + Д2 + Д3 + Д4 + Д5 + Д6$, где

Д1 - доплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

Д2 - доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Д3 - доплаты молодым специалистам учреждения;

Д4 - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;

Д5 - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;

Д6 - доплата до минимального размера оплаты труда

Д1, Д2, Д3, Д4, Д5, Д6 определяются исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату компенсационного характера устанавливается в размере не более 70% от фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы).

3) ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТ}_{\text{св}} = \text{ПР}_{\text{св}} + \text{Нвл}$, где

ПР_{св} – прочие выплаты стимулирующего характера, установленные в соответствии с пунктом 1 приложения № 4 настоящего Положения.

Нвл – надбавка за выслугу лет. Объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату стимулирующего характера устанавливается в размере не более 80% от фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы).

2.1.3. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

2.1.4. Фонд оплаты труда учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату вознаграждения работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

2.1.4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в пункте 1 приложений №4 настоящего Положения

2.1.4.2. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника.

2.1.4.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения. Материальная помощь работнику устанавливается в фиксированной сумме. Максимальный размер выплаты составляет не более 3 000,00 руб.

2.1.4.4. Материальная помощь работнику учреждения может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, смерть близкого человека).

2.1.4.5. Директору материальная помощь оказывается в соответствии с приказом начальника Управления образования

2.1.4.6. Материальная помощь выплачивается при наличии средств на лицевом счете по внебюджетной деятельности.

2.2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) работникам учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, тарификационным списком. Штатное расписание и тарификационный список учреждения утверждаются директором учреждения.

Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам учреждения определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам учреждения производится в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников учреждения, утвержденным в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.2.3. При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязательства).

Реализация гарантий по оплате труда работников учреждения, установленных настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

2.2.4. При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда (МРОТ), в МРОТ входят следующие выплаты:

- должностной оклад, оклад (тарифная ставка);
- повышение должностного оклада, оклада (тарифной ставки);
- выплаты компенсационного характера: доплаты молодым специалистам
- выплаты стимулирующего характера: надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемой работы, надбавки за выслугу лет, премиальные выплаты.

Выплаты, которые не учитываются в составе МРОТ (устанавливаются сверх МРОТ):

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, производимые в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время, производимая в соответствии со статьями 152-154 Трудового кодекса Российской Федерации.
- доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, перечисленные в пункте 7.2. приложения № 3 настоящего Положения.
- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.2.5. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников образовательных организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации, Постановлением администрации МО «Воркута», Решением Совета МО «Воркута» от 30.05.2025 года № 776 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера, являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджета муниципального округа «Воркута» Республики Коми со всеми изменениями и дополнениями.

Работникам учреждения процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном размере с первого дня работы независимо от стажа работы.

Работникам учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 1,6, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в максимальном размере 80%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

2.2.6. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения, действующими в учреждении, и соответствуют 15 и 30 числу месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.2.7. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса при выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист, содержащий информацию о составных частях заработной платы на расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.2.8. Заработная плата выплачивается работнику пропорционально фактически отработанному времени. Размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не ниже должностного оклада, оклада, (ставки заработной платы) работника за отработанное время. При определении размера заработной платы за первую половину месяца учитывается фактически отработанное работником время.

Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

2.2.9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года (за каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, в соответствии со ст. 335 ТК РФ), заработная плата не сохраняется.

2.2.10. Оплата труда педагогическим работникам производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория в течение срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;
- а также в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления

	дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности и защиты Родины)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а так же по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора ОБЗР)	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); Инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); Инструктор по труду; Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), воспитатель общежития.
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету труд (технология)	Мастер производственного обучения; Инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным

искусств по видам искусств); концертмейстер	программам) в области искусств)
Педагог дополнительного образования	Учитель, педагог-организатор (при выполнении учебной (педагогической) деятельности по учебным предметам (образовательным программам) по которым совпадают области работы) Методист
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, тренер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре) Инструктор по физической культуре старший педагог дополнительного образования Педагог дополнительного образования
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; Тренер-преподаватель
Воспитатель	Инструктор по физической культуре Педагог дополнительного образования
Педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	Воспитатель, старший воспитатель
Старший воспитатель	Учитель
Преподаватель музыкальной школы, профессиональных образовательных учреждений	Учитель
Воспитатель, учитель Педагог дополнительного образования	Методист
Методист	Воспитатель, учитель Педагог дополнительного образования
Музыкальный руководитель Вожатый	Педагог дополнительного образования
Учитель	Педагог-библиотекарь Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, клуба и т.д. дополнительного образования) Преподаватель-организатор ОБЗР Учитель ОБЗР
Преподаватель-организатор ОБЗР	Учитель ОБЗР Учитель физической культуры ПДО (при совпадении профиля работы по основной должности) Учитель технологии
Педагог-библиотекарь	Воспитатель Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями ПДО (при совпадении профиля работы по основной должности)

	Учитель (при наличии необходимого образования)
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля) Воспитатель Старший вожатый ПДО (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности, при наличии необходимого образования)
Воспитатель, старший воспитатель	ПДО (при совпадении профиля, работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам) Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля, работы по основной должности) Социальный педагог Тьютор
Педагог-психолог	Воспитатель
Социальный педагог	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями Старший вожатый ПДО (при совпадении профиля кружка) Учитель (при наличии соответствующего образования)
Учитель (при выполнении учебной работы по учебному предмету «Технология»)	Инструктор по труду ПДО (при совпадении профиля кружка, клуба и т.д.)
Учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программа) в области искусства)	ПДО (при совпадении профиля кружка, клуба)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств), концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре) Тренер-преподаватель Старший тренер-преподаватель	ПДО (при совпадении профиля кружка)
Инструктор физического воспитания	ПДО (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности)
Методист	Учитель (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности) ПДО (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности) Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями
Мастер производственного обучения	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы по основной должности)

2.2.11. Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает (истек) в период:

- длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев) сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на два года после выхода на работу.

2.2.13. Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления права для назначения пенсии (по старости, по выслуге лет), сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Педагогическим работникам, находящимся на пенсии, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до увольнения, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период до одного года.

Социальная гарантия, предусмотренная абзацами 1 и 2 пункта 2.2.13 настоящего Положения, предоставляется педагогическому работнику один раз за период его профессиональной деятельности по одному из оснований.

2.2.14. Педагогическим работникам, возобновившим осуществление педагогической деятельности после увольнения и выхода на пенсию, сохраняется оплата труда на период действия Отраслевого Соглашения с учетом имевшейся на день увольнения квалификационной категории, при условии, что перерыв в осуществлении педагогической деятельности составлял не более трех лет.

Педагогическим работникам, возобновившим осуществление педагогической деятельности после увольнения по иным основаниям, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся на день увольнения квалификационной категории, срок действия которой истек, на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на два года после выхода на работу, при условии, что, перерыв в осуществлении педагогической деятельности составлял не более трех лет.

2.2.15. Продлевается на срок до одного года с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях: возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации.

2.2.16. Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

2.2.17. Условия оплаты труда, предусмотренные в пунктах 2.2.11. - 2.2.16. распространяются по 31.12.2027 года.

2.2.18. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена и основного государственного экзамена, освобожденным от основной работы на период подготовки и проведения, гарантируется сохранение среднего заработка по основному месту работы.

2.2.19. Расчет среднего заработка работников независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным

месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

2.2.20. Письменной формой извещения работника обо всех начислениях и удержаниях, причитающихся ему за соответствующий период, является расчетный листок.

Работодатель обязуется в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца выдавать расчетные листки. При выплате заработной платы за первую половину месяца, при уходе работника в отпуск отдельный расчетный листок не выдается.

Форма расчетного листка утверждается Единой учетной политикой при централизации учета.

Заработная плата выплачивается путем перечисления на расчетный счет сотруднику или через кассу МУ «Межотраслевая централизованная бухгалтерия».

Работники, ответственные за выдачу персональных данных о заработной плате работников, несут личную ответственность за сохранность персональных данных, которые стали известны им в период исполнения своих обязанностей.

После получения расчетного листка каждый работник несет самостоятельную ответственность за соблюдение тайны персональных данных.

2.2.21. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляются из фактически не выплаченных в срок сумм.

2.3. Порядок установления должностных окладов, окладов (тарифных ставок) работникам учреждения

2.3.1. При определении должностного оклада руководящих работников учреждения (директора, заместителей директора) учитываются численность учащихся на 1 января календарного года.

2.3.2. Должностные оклады педагогических работников и учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей в соответствии с квалификационным уровнем должности.

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении

2.4.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников учреждения включает учебную (преподавательскую) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.4.3. Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных организаций различных типов и видов установлен Правилами внутреннего распорядка в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки

2.5. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам, имеющих учебную нагрузку

2.5.1. Ставка заработной платы педагогических работников учреждения определяется путём умножения тарифной ставки на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за тарифную ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя;

- учителей, для которых учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.5.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения

2.6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

При этом оплата труда производится за фактически отработанные часы в месяц.

2.6.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную

норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

2.6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.6.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (педагогического работника), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.7. Порядок регулирования уровня заработной платы директора, заместителей директора учреждения

2.7.1. Коэффициентами кратности являются соотношения среднемесячной заработной платы соответственно директора учреждения, заместителей директора учреждения по их основным должностям к среднемесячной заработной плате работников учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства (без учёта заработной платы директора, заместителей директора учреждения).

2.7.2. Директору, заместителям директора учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы списочного состава работников учреждения (без учёта заработной платы директора, заместителей директора учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1	До 50 (включительно)	3,5	3,0
2	От 51 до 100 (включительно)	4,5	4,0
3	От 101 до 150 (включительно)	5,0	4,5
4	От 151 до 200 (включительно)	5,5	5,0
5	От 201 и выше	6,0	5,5

2.7.3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры директора, заместителя директора организации.

2.7.4. При расчёте среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также директора, заместителей директора учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учётом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счёт всех источников финансового обеспечения учреждения.

2.7.5. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются приказами управления образования в соответствии с утверждёнными положениями, определяющими выплаты стимулирующего характера руководителю организации, с учетом

соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 2.7.2 данного Положения.

2.7.6. Управление образования осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы директора учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 2.7.2. данного Положения.

2.7.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждения устанавливаются приказом директора учреждения с учётом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 2.7.4. данного Положения.

2.7.8. Директор учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей директора учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 2.7.4. данного Положения.

III. Другие вопросы оплаты труда

3.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.2. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.3. Обеспечение трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации регулируется ст. 351.7. ТК РФ.

IV. Заключительные положения.

4.1. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников учреждения.

4.2. Внесение изменений и дополнений может производиться на основании и в соответствии с изменением действующего законодательства по инициативе администрации или на Общем собрании работников учреждения простым большинством голосов.

**Перечень должностей и размеры должностных окладов, окладов
(тарифных ставок)**

1. Должностные оклады руководящих работников учреждения

1.1. Должностные оклады руководящих работников учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в зависимости от численности учащихся на 1 января календарного года), в руб.			
		до 100	от 101 до 200	от 201 до 400	от 401 и более
1 1.	Руководитель (директор, начальник)	22 198,00	22 996,00	23 441,00	23 914,00
2 2.	Заместитель руководителя (директора, начальника) учреждения	18 865,00	19 509,00	19 927,00	20 295,00

1.2. Должностные оклады руководителей структурных подразделений:

Наименование должности	Должностной оклад, в руб.
Заведующий (начальник) структурного подразделения: (начальник лагеря, начальник трудовой бригады)	12 903,00

1.3. Должностные оклады (тарифные ставки) педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад, (тарифная ставка), в руб.
Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель-организатор ОБЗР, педагог-библиотекарь	13 272,00
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	12 707,00
Методист, педагог-психолог, воспитатель	12 989,00
Вожатый	10 159,00

1.4. Должностные оклады (оклады) административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Заведующий хозяйством	9 994,00
Заведующий производством (шеф-повар)	10 269,00
Делопроизводитель	9 521,00
Специалист в области охраны труда 6 квалификационный уровень	11 666,00

Специалист по управлению персоналом 6 квалификационный уровень	11 110,00
Ведущий экономист	12 040,00
Специалист в сфере закупок 5 квалификационный уровень	11 110,00
Техник	9 801,00

1.5. Оклады обслуживающего персонала:

Наименование профессии	Оклад, руб.
Повар 4 разряда	9 895,00
Кладовщик 2 разряд	9 521,00
Подсобный рабочий 2 разряд	9 521,00
Гардеробщик, дворник 1 разряд, уборщик служебных помещений 1 разряд, сторож (вахтер) 1 разряд	9 339,00

1.6. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пункте 6 настоящего раздела, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Оклад, рублей
1	9 339,00
2	9 521,00
3	9 708,00
4	9 895,00
5	10 082,00
6	10 269,00
7	10 505,00
8	10 736,00
9	11 110,00
10	11 479,00

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

**Размеры повышения должностных окладов, окладов (тарифных ставок)
работников учреждения**

1.1. Перечень оснований для повышения должностных окладов (тарифных ставок) работникам учреждения и размеры повышения (далее - Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (тарифных ставок) работников	Размер повышения, в % к должностному окладу (тарифной ставке)
1.	Руководителям и специалистам за работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах	25
2.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40
3.	Руководителю, заместителю руководителя по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной работе, педагогическим и медицинским работникам за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным образовательным программам	10
4.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	10
5.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук соответствующую профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	5

Примечание:

- В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, (тарифной ставки) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (тарифной ставки) без учета повышения по другим основаниям.
- Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).
- При увеличении (индексации) размеров должностных окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждения

1. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работнику к должностному окладу, окладу (тарифной ставке) с учетом размера его повышения.

2. Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются директором учреждения в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета с учетом мнения представительного органа.

3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются приказом директора либо лицом, его заменяющим, директору учреждения – приказом начальника управления образования.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на учебный год, а также могут быть установлены на определенный период времени. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

6. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам образовательных организаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) доплаты молодым специалистам образовательных организаций;

4) компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;

5) доплата работникам учреждения до минимального размера оплаты труда;

6) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. Работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам, окладам, (тарифным ставкам) в следующих размерах:

7.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в размере 20% должностного оклада, оклада за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра).

7.2. Доплаты работникам образовательных организаций за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в % к должностному окладу (тарифной ставке)
1.	Педагогическим работникам учреждения за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	0,8 % за каждого обучающегося но не менее 10 %
2.	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей Доплата устанавливается пропорционально объему	до 10

	учебной нагрузки	
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: -Русский язык и литературы –до 15 % -математики-до 10 % -физики, химии, биологии, географии, обществознания, истории, иностранного языка –до 5% -иные учебные предметы-до 2 % и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки) – до 5 %	до 15
4.	За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике)	до 2
5.	Педагогическим работникам учреждения за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе: в общеобразовательных организациях дополнительного образования детей (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	От 2 % до 10%
6.	За руководство республиканскими, городскими районными, школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам учреждения за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	ГМО – до 10% ШМО –до 7% Прочее до 5%
7.	Педагогическим работникам за заведование вечерним, заочным отделениями (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения, выполняющего функциональные обязанности по руководству вечерним, заочным отделением)	до 15
8.	За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров:	
	до 2 000 экз. включительно	5
	от 2 001 экз.	10

	(доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: библиотекаря, педагога-библиотекаря, заведующего библиотекой)	
9.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к учреждения и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10
10.	Педагогическим работникам учреждения за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 15
11.	Педагогическим работникам учреждения, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	3 % до 10
12.	Педагогическим работникам учреждения, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15
13.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10

7.2.1. Дополнительно к доплате, установленной в позиции 1 таблицы настоящего пункта педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 10 000 рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (далее - ежемесячное денежное вознаграждение).

Одному педагогическому работнику может быть установлено не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе(ах), 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.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.2.2. Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

9. Доплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада, оклада (ставки заработной платы) работника.

10. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

№ п/п	Категории молодых специалистов	Размер доплат, в % к должностному окладу (тарифной ставки)
1.	Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа	25
2.	имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации, расположенные в сельских населенных пунктах	30

11. Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим

пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных образовательных организациях МО "Воркута" на должностях, относящихся к категории руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

12. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательной организации учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 13 и 14 настоящего раздела

13. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в организациях образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 14, настоящего приложения.

14. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в учреждении в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

15. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания учебного заведения.

16. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 12, 13, 14 настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

17. Педагогическим работникам, участвующим в государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24.04.2014 № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

17.1. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера

- компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена в размере 350 рублей за 1 день.

17.2. Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении единого государственного экзамена на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки единого государственного экзамена, в ближайший установленный нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

18. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда. Доплата до МРОТ выплачивается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы).

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения

1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за наставничество.

2. Основанием для назначения выплат стимулирующего характера являются следующие основные критерии:

- достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом;
- высокая производительность труда (способность в короткие сроки выполнять большой объем работы);
- снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, внутриучрежденческом учете;
- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
- отсутствие замечаний, выявленных в ходе проверки;
- оперативное выполнение особо важных заданий (поручений) руководства;
- наличие поощрений, благодарностей;
- проявление творческой инициативы (разработка научных и методических материалов, внедрение новых форм и методов работы);
- участие в конкурсах;
- повышение профессионального уровня (обучение в образовательных учреждениях по профилю работы, участие в семинарах, круглых столах, изучение и применение в своей работе методической, научной литературы);
- интенсивность труда, связанная с выполнением функций административного, финансово-экономического, хозяйственного обслуживания зданий, сооружений и оборудования, в обеспечении безопасности, соблюдении правил охраны труда и техники безопасности, обеспечении уставной деятельности учреждения.

3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения и из внебюджетных средств, полученных от ведения приносящей доход деятельности.

4. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы).

5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому работнику к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы) с учетом размера его повышения в зависимости от личного вклада в общие результаты деятельности учреждения, качеством и объемом выполняемой работы.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и остальным работникам учреждения устанавливаются приказом директора учреждения или заменяющего его лица, директору учреждения - приказом начальника управления образования с учетом достижения показателей выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности учреждения и ее директора в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения и соблюдения значения коэффициента кратности.

Показатели эффективности деятельности учреждения и ее директора, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера директорам, устанавливаются управлением образования.

В целях исключения личной заинтересованности и предотвращения конфликта интересов лицу, исполняющему обязанности директора учреждения (в период отсутствия директора учреждения) выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются приказами управления образования по должности (занимаемым должностям), за исключением выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленных руководителем учреждения и действующих в период исполнения обязанностей. Установление выплат стимулирующего и компенсационного характера лицу, исполняющему обязанности директора учреждения, осуществляется на основании соответствующего ходатайства на имя начальника Управления образования.

6. Выплаты устанавливаются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Выплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

7. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок в % к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Директор	до 200 % включительно
2.	Заместитель директора	до 180 % включительно
3.	Другие работники	до 150 % включительно

8. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются надбавки к должностным окладам, окладам (тарифным ставкам) за качество выполняемых работ в размере до 200%.

Основания для установления работникам надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в % к должностному окладу, окладу (тарифной ставке)
1.	Работникам за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю учреждения) - Российской Федерации - Республики Коми ***	РФ -до 5 РК- до 3
2	Руководителям и педагогическим работникам учреждения, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям надбавка	до 5 *

	устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
3	<p>Руководителям и педагогическим работникам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Народный врач СССР», «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный юрист РСФСР», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогических работников Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	до 5 *

Примечания:

* при наличии нескольких оснований для установления, надбавка устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

9. За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;

- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

10. Учителям учреждения за подготовку выпускников, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, производится единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения в следующих размерах:

- 1 000 руб. (при наличии в классе не менее одного указанного результата);
- 2 500 руб. (при наличии в классе не менее двух указанных результатов);
- 3 000 руб. (при наличии в классе от трех до четырех указанных результатов);
- 4 000 руб. (при наличии в классе пяти и более указанных результатов).

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

11. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников устанавливаются учителям учреждения в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 3 000 руб. за каждого призера;
- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 5 000 руб. за каждого победителя и призера;
- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 7 000 руб. за каждого победителя.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте организаций, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

12. Единовременные выплаты, указанные в пунктах 11,12,13 Настоящего положения, устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, регионального, отборочного и национального чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству.

13. Прочие основания для установления работникам надбавок за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями оценки деятельности работников учреждения, утвержденными Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения.

14. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и рабочим учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5%
от 5 до 10 лет	10%
от 10 до 15 лет	15%
свыше 15 лет	20%

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в организациях на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 10 приложения №3 настоящего Положения.

Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

15. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях независимо от занимаемой должности;

2) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми;

3) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

4) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

5) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу в Организацию не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

16. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

17. Работникам учреждения, выполняющим педагогическую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

18. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

19. Премияльные выплаты являются поощрением по итогам работы, а также:

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

- за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе;

- за качественную подготовку и проведение общешкольных, городских и республиканских мероприятий.

20. Премирование работников учреждения осуществляется за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

21. Работники учреждения могут премироваться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, окладу (тарифной ставке).

22. Размер премии не превышает 300% от должностного оклада, оклада (тарифной ставке).

23. За выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению руководителя учреждения, работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) осуществляется выплата за наставничество.

п/п	Критерии	Размер надбавок в % к должностному окладу, окладу (тарифной ставке)
1	Выплата за наставничество, на период срока наставничества: -за одного работника, в отношении которого осуществляется наставничество -за двух работников, в отношении которого осуществляется наставничество -за более 2-ух работников, в отношении которого осуществляется наставничество	 3 5 10

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

24. Основания для снижения или отмены выплат стимулирующего характера:

- окончании срока действия надбавки;
- ухудшении качества работы;
- несвоевременном выполнении заданий;
- нарушении трудовой дисциплины;
- получения работником дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;
- в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школ

Изменение или отмена выплат оформляется приказом по учреждению.

25. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в учреждении создается постоянно действующий совещательный орган - Комиссия по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам школы (далее-Комиссия). В состав Комиссии входят председатель профсоюзного комитета учреждения, заместители директора, представитель трудового коллектива учреждения, из которых выбирается председатель и секретарь.

Руководитель образовательного учреждения имеет право присутствовать на заседании Комиссии и быть ее членом, давать необходимые пояснения. Периодичность заседания Комиссии – 1 раз в месяц до 23 числа текущего месяца. В июне и августе комиссия заседает 30 числа текущего месяца второй раз в связи с отпусками членов комиссии для установления доплат будущего периода. В декабре месяце в связи с закрытием финансового года комиссия заседает раньше установленного срока до 13 декабря текущего месяца. Также могут быть заседания внеплановые по рассмотрению выплат вновь устроившимся сотрудникам или по причине увольнения сотрудника. Совещательный орган рассматривает служебные записки по форме согласно приложению № 5 к настоящему Положению, содержащие оценки работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ о размере стимулирующих выплат, премировании, материальной помощи, который подписывает директор либо лицо, его замещающее.

Служебная записка оформляется:

- руководителем учреждения на заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю;
- заместителями руководителя на работников, подчиненных заместителям руководителя.

С момента ознакомления с решением Комиссии (оценочным листом) в течении трех дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течении трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МОУ «Гимназия №2» г.
Воркуты

В комиссию по распределению
по установлению выплат стимулирующего и
компенсационного характера работникам
МОУ «Гимназия №2» г. Воркуты

Служебная записка

В целях стимулирования профессионального роста, продуктивности управленческого труда, обеспечения социальной защищенности путем дифференциации оплаты труда _____ года предлагаю установить надбавку стимулирующего характера следующим педагогическим работникам:

<i>№ п/п</i>	<i>Ф.И.О. работника</i>	<i>Должность</i>	<i>Основание – показатели и условия для получения выплаты</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1.				
2.				

дата

подпись

расшифровка подписи