

Принято общим собранием
трудового коллектива

протокол №7 от 12.09.2016г

УТВЕРЖДЕНО
приказом № 336
от 17.09.2016

Директор школы _____ Вязовова С.В.

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Стрелецкая средняя общеобразовательная школа »

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ «Стрелецкая СОШ » (далее – Положение), разработано в соответствии с Решением Тамбовского районного совета народных депутатов Тамбовской области «Об утверждении Положения об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников районных муниципальных учреждений» № 177 от 27.08.2009 года и постановлением администрации Тамбовского района от 15 марта 2011 года №755 «О внесении изменений в постановление администрации района от 03.04.2009 г. № 1150 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников районных муниципальных образовательных учреждений».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «Стрелецкая СОШ» (далее – учреждения).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения ;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, Тамбовского района, нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной муниципальным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств областного, районного бюджетов, части средств, определяемой исполнительным органом местного самоуправления района – главным распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся работнику за фактически отработанное время.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников и в соответствии с настоящим Положением.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановления администрации

Тамбовского района от 03.04.2009 года № 1150 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников районных муниципальных образовательных учреждений» .

2.2. Постановлением администрации Тамбовского района от 15 марта 2011 года №755 «О внесении изменений в постановление администрации района от 03.04.2009 г. № 1150 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников районных муниципальных образовательных учреждений» установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 2541 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 2904 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 3806 рублей.

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 4840 рублей.

Учреждение в пределах средств на оплату труда самостоятельно устанавливает повышающие коэффициенты по занимаемым должностям работникам, но не выше установленных постановления администрации Тамбовского района от 25 июня 2009 года № 2307 .

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационным требованиям в образовательном учреждении применяются:

- по должностям работников образования – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника»;

- по общеотраслевым должностям служащих – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21.08.1998 года № 37 «Об утверждении квалификационного справочника руководителей специалистов и других служащих»;

Размеры повышающих коэффициентов к базовому минимальному окладу (должностному окладу, ставке) по занимаемой должности, устанавливаются работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы и составляют:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального)	Рекомендуемый повышающий и	Размер рекомендуемого оклада

			оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	коэффициент по занимаемой должности, профессии	(должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня.					
1.3.П КГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»					
	1	Подсобный рабочий кухни, сторож, уборщик производственных (или служебных) помещений	3090	1	3090
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня.					
2.1.ПКТ «Общепромышленные профессии рабочих»					
	1	Повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	3263	1	3263
2.3.ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»					
	1	Секретарь	3263	1	3263
	2	Заведующий хозяйством	3398	1	3398
	3	Механик,	3643	1	3643
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня					
3.1 ПКГ должностей педагогических работников					
	1	Старший вожатый	4804	1,2	5765
	2	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог.	4804	1,3	6245
	3	Методист, педагог-психолог,	4804	1,4	6726
	4	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-методист, педагог-библиотекарь.	4804	1,5	7206
3.2 ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»					
	1	Бухгалтер, программист,	4704	1	4704

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад). Оклад (должностной оклад) при последовательном умножении на **повышающие** коэффициенты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, образуют повышенный оклад (должностной оклад). Оплата учебной нагрузки учителей и педагогических

работников производится от повышенного оклада (должностного оклада). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

2.4. Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них обязанности, могут быть установлены размеры оплаты труда в порядке, применяемом к лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

3. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлены в пункте 2.3. настоящего Положения.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается локальным нормативным актом управления образования и науки области и района.

В учреждении к основному персоналу относятся следующие должности работников: учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, старший вожатый, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, заместители руководителя, учитель методист, педагог-библиотекарь.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

0,15 – при подтверждении соответствия занимаемой должности.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень: «доктор наук», «кандидат наук», устанавливается повышающий коэффициент - 0,20.

3.4. Работникам учреждения, которым присвоено почетное звание: «народный», «заслуженный», «отличник», «почетный работник», работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении устанавливается повышающий коэффициент - 0,20. При наличии у работника нескольких званий и наград коэффициенты за каждое из них суммируются.

3.5. Для работников всех профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней учреждения применяется повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаемый исходя из типа (вида) учреждения :

- за работу в сельской местности - 0,25;

3.6. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются директором учреждения конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в зависимости от степени участия в оптимизации образовательного процесса в учреждении. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.7. Установление повышающих коэффициентов производится на основании документально зафиксированных сведений о работнике.

3.8. Конкретный размер установленных повышающих коэффициентов закрепляется положением об оплате труда .

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты .

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (на основании заключения комиссии по аттестации рабочих мест);

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, выполнении функций классного руководителя, проверка письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (музеями) и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором), увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, работы в ночное время, а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.1.3. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни ,в соответствии со статьей 153 ТК РФ, устанавливаются

локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки:

4.2.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах, в размере 10% (на основании заключения комиссии по аттестации рабочих мест), а так же за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных 10%;

4.2.2. педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя:

- класс дошкольной подготовки, в 1-4 классах в размере 15 %; в 5-11 классах 20 %;

Выплата производится при условии выполнения в полном объеме Положения о классном руководителе. При наличии в классе менее 14 человек, объем данной выплаты уменьшается на 50 %.

4.2.3. педагогическим работникам за проверку письменных работ обучающихся (при условии выполнения в полном объеме Положения о проверке письменных работ обучающихся):

- учителям начальных классов, дошкольной подготовки, в размере 15%;
- учителям русского языка и литературы в размере 20%;
- учителям математики в размере 15 %;
- учителям истории, биологии, географии, иностранного языка, физики, химии, информатики в размере 10%;

Оплата педагогическим работникам за проверку письменных работ рассчитывается по формуле: $\text{Окл} / \text{Ст} * \text{ППР} * \text{Кол.Ч}$;

где:

Окл – Оклад;

Ст – ставка (в количестве 18 ч.);

ППР – процент за проверку письменных работ;

Кол.Ч – количество часов согласно учебного плана.

4.2.4. педагогическим работникам за заведование учебным кабинетом (при условии выполнения в полном объеме Положения о кабинете):

- в базовой школе -10%;
- в филиалах, осуществляющих образовательную деятельность среднего общего образования -8%;
- в филиалах, осуществляющих образовательную деятельность основного общего и начального общего образования -5%;

4.2.5. педагогическим работникам за заведование учебной мастерской в размере 20 %;

4.2.6. педагогическим работникам за заведование пришкольным участком в размере 20% (с 15 апреля по 15 октября);

4.2.7. педагогическим работникам за руководство школьными методическими объединениями - в размере 10%; за руководство районным

методическим объединением производится доплата в размере 20% от базового повышенного оклада.

4.2.8. оплата часов сверх ставки фиксированная:

- учителям, имеющим высшую квалификационную категорию – 350 руб.;
- учителям, имеющим первую квалификационную категорию -300 руб.;
- учителям без категории или имеющим соответствие занимаемой должности – 200 руб.

4.2.9. Оплата работы сторожей:

- в ночное время за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) выплачивается фиксированная сумма в размере 785,86 руб.;

- за сверхурочную работу за первые два часа работы 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.

- месячная заработная плата сторожа, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

4.2.10. за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором оплата производится в абсолютной сумме по приказу руководителя.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются в абсолютной величине по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Выплаты компенсационного характера, указанные в п.п. 4.2.2. – 4.2.7. могут быть уменьшены на основании представления должностным лицом, курирующего данное направление, при неисполнении (ненадлежащим исполнении) возложенных на работника обязанностей

(определённых локальными актами) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в разделе 4 настоящего Положения.

4.6. К выплатам компенсационного характера относится сопровождение учеников при перевозе их из дома до места учебы и обратно. Размер выплаты не имеет фиксированной суммы, утверждается руководителем в виде приказа и имеет свойства меняться.

4.7. К выплатам компенсационного характера относятся выплата бухгалтерам за работников в организации в виде коэффициента. Коэффициент за одного работника составляет 0,0005. Так же выплата за учеников в виде коэффициента. Коэффициент за одного ученика составляет 0,0007

Доплаты за расширение зоны обслуживания и исполнение обязанностей (должностей не входящих в штатное расписание) выплачивается как по педагогическим работникам так и не педагогическим работникам:

- доплата за исполнение обязанностей руководителя филиала в с.Дубровка, - 2000,00руб.;
- доплата за исполнение обязанностей заместителя руководителя филиала по учебно- воспитательной работе:
филиал в пос. Новая жизнь до -2500,00 руб.;
- филиал в с. Беломестная Криуша до -3000,00 руб.;
- филиал в с. Авдеевка до – 4500,00руб.;
- филиал в с. Красная Криуша до – 4000,00руб.;
- доплата за исполнение обязанностей заместителя директора по НМР в МБОУ «Стрелецкая СОШ» до - 6000,00;
- доплата за исполнение обязанностей заместителя директора в МБОУ «Стрелецкая СОШ» по УВР до - 10000,00;
- доплата за исполнение обязанностей заместителя директора в МБОУ «Стрелецкая СОШ» по ВР до – 12500,00;
- доплата за исполнение обязанностей заместителя руководителя филиала по воспитательной работе:
филиал в с. Беломестная Криуша до – 3000,00 руб.;
- филиал в с. Красная Криуша до – 4000,00 руб.;
- филиал в с. Беломестная Двойня до – 4000,00 руб.;
- филиал в с. Авдеевка до – 3000,00 руб.;
- доплата за обслуживание пункта выдачи книг библиотечного фонда - до 1000,00 руб.;
- доплата за сопровождение обучающихся, подвозимых школьным автобусом от 600 руб. до 2500 руб.;

- доплата за исполнение обязанностей секретаря в размере до 2000 руб.;
 - доплата программисту за обслуживание компьютеров в филиалах – до 500 руб.;
 - доплата водителям за ненормированный рабочий день и выполнение дополнительных рейсов, связанных с образовательным процессом – до 3000 руб.;
- Ответственные за ведение учета военнообязанных производится доплата в размере 20 % от базового повышенного оклада;
- Руководители за руководство районным методическим объединением производится доплата в размере 20% от базового повышенного оклада.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

Выплаты стимулирующего характера направлены на усилие мотивации работников учреждения к инновационной деятельности, высокой результативности и качества труда.

5.1. Для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы
- за эффективность;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (по одному уз указанных оснований в соответствии с локальным актом работодателя);
- молодым специалистам.

5.2. Молодым специалистам, работающим в образовательном учреждении, производится ежемесячная доплата в размере 20% от должностного оклада при наличии средств фонда оплаты труда.

К молодым специалистам относятся выпускники высших и средних специальных учебных заведений, закончившие полный курс обучения (по очной, очно - заочной (вечерней), заочной формам, в форме экстерната), защитившие диплом проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течении трех лет после трудоустройства непосредственно в образовательных учреждениях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

5.3. Критерии позволяющие оценить интенсивность и высокую результативность выполняемых работ:

- активное участие в подготовке школы к новому учебному году – до 50%;
- благоустройство помещений и территорий школы – до 20%;
- проведение генеральных уборок помещений, территорий – до 45%;
- в строгом соответствии СанПина уборка помещений пищеблока, столовой – до 30%;
- безупречное соблюдение правил личной гигиены до – 25%;
- отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей и учащихся до -25%;
- отсутствие замечаний и нарушений трудовой дисциплины до – 30%;
- отсутствие замечаний по несоблюдению правил пожарной безопасности до

- 45%;

- отсутствию замечаний по обслуживанию школьного автобуса до -100%.

Предельный размер выплаты за интенсивность и высокую результативность работы может составлять до 200%.

5.3.1. сохранение контингента обучающихся – до 25%;

5.3.2. специфика образовательных программ – до 20%;

5.3.4. уровень научной и организационно – методической обеспеченности образовательного учреждения, уровень реального хода инновационных процессов – до 50%;

5.3.5. организация и проведение районных мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения – до 70%;

5.3.6. создание психологического комфорта и безопасности личности обучающихся коррекции отклонений в развитии обучающихся – до 15%;

5.3.7. досрочное выполнение работ – до 30%;

5.3.8. особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения – до 30%;

5.3.9. обеспечение санитарно – гигиенических условий учреждения – до 30%;

5.3.10. обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении – до 35%;

5.3.11. сохранность хозяйственного и имущества и инвентаря – до 45%;

5.3.12. соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства РФ – до 45%;

5.3.13. использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности до – 50%;

5.3.14. высокая эффективность исполнения должностных обязанностей – до 50%;

5.3.15. ремонт инвентаря и учебного оборудования – до 35%.

Предельный размер выплаты за интенсивность и высокую результативность работы сожжет составлять до 200%.

5.4. Критерии оценки эффективности и качества выполняемых работ:

- участие в ситуационных проблемах школы – 50%;

- качественная уборка помещений, территории до – 30%;

- своевременная и качественное приготовление пищи до – 45%;

- контроль за разнообразием питания, сохранность продуктов до -45%;

- отсутствие случаев кражи по вине сторожа до – 50%;

- отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время до -45%;

- строгое соблюдение оформление путевых листов до 100%.

Предельный размер выплаты за качество выполняемых работ может составлять до 200%.

5.4.1. степень участия в реализации программы развития образовательного учреждения – до 30%;

5.4.2. использование в работе методов диагностики и прогнозирования – до 35%;

5.4.3. активность деятельности (участие в реализации комплексных программ, проектов, инновационных направлений) – до 50%;

5.4.4. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения – до 35%;

5.4.5. внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс – до 30%;

5.4.6. использование современных инновационных и информационных технологий – до 50%;

5.4.7. реализация авторских образовательных программ дополнительного образования детей – до 35%;

5.4.8. подготовка призеров муниципальных, областных, городских конкурсов, турниров смотров и фестивалей – до 30%;

5.4.9. подготовка призеров региональных и Всероссийских конкурсов, турниров, смотров, и фестивалей – до 100%;

5.4.10. написание учебно – методических разработок, рекомендаций по основным направлениям деятельности – до 30%;

5.4.11. активное участие работников в научно – методической и творческой деятельности – до 30%;

5.4.12. своевременная и качественная подготовка отчетности документации – до 20%;

5.4.13. своевременное и качественное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности – до 50%;

5.4.14. Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоснабжителей – до 30%;

5.4.15. соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды – до 25%;

5.4.16. обеспечение сохранности документов, своевременная разработка номенклатуры дел – до 20%;

5.4.17. высокая организация содержания зданий и окружающей территории в надлежащем порядке – до 50%;

5.4.18. участие педагогов в областных и районных праздниках, конкурсах, концертах, показательных выступлениях – до 50%.

Предельный размер выплаты за качество выполняемых работ может составлять до 200%.

5.5. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае:

- подготовки учреждения к началу учебного года – до 150 %;

- устранения последствий аварий – до 100%;

- подготовки и проведение российских, региональных, муниципальных, мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей- до 100%;

- составление итоговых отчетов и докладов разной направленности – до 100%

- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа трудового коллектива – до 150%.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ не может быть более 200%.

Основанием для выплаты работнику премии является представление заместителя директора, главного бухгалтера.

5.5. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

5.5.1 инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – до 150%;

5.5.2. достижение высоких результатов в работе за соответствующий период – до 200%;

5.5.3. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности- до 100%;

5.5.4. высокая результативность инновационной деятельности – до 80%

5.5.5. -премия к юбилею по согласованию с профсоюзным комитетом в размере от 50% до 100%

Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, год по одному из указанных оснований по решению работодателя) не может превышать 200%.

Основанием для выплаты работнику премии является представление заместителя директора, главного бухгалтера, руководителя филиала.

5.6 Критерии позволяющие оценить качество выполняемых работ:

5.6.1. своевременное и качественное выполнение поручений директора учреждения до 40%

5.6.2. своевременное и качественное представление ежемесячной отчетности до 45%

5.6.3. выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки до 30%

5.6.4. соблюдение плановых и нормативных показателей до 30%

5.6.5. отсутствие обоснованных жалоб со стороны граждан на работу учреждения до 35%

5.6.6. соблюдение правил техники безопасности при проведении мероприятий и занятий до 45%

5.6.7. выполнения плана по оказанию платных услуг до 45 %

5.6.8. отсутствие нарушений по охране труда и технике безопасности (в т.ч. пожарной безопасности) до 35%

5.6.9. качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработка информации до 50%

5.7.0. отсутствие жалоб со стороны персонала и граждан на работу специалиста по кадрам до 50%

5.7.1. обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения до 35%

5.7.2. соблюдение лимитов потребления энергоресурсов до 40%

5.7.3. отсутствие замечаний по обслуживанию школьного автобуса до 70%

5.7.4. качественная и своевременная подготовка автотранспорта к техническому осмотру до 50%

5.7.5. содержание пришкольной территории в соответствии с требованиями СанПин до 40%

5.7.6. отсутствие замечаний по обслуживанию здания до 30%

5.8. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.п. 5.3. и 5.4. могут изменяться кварталом, в течении полугодия учебного года.

5.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема их выплат работникам учреждения, осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, в соответствии с п.3. настоящего Положения, компенсационных выплат.

5.9. Надбавка за непрерывный стаж работы осуществляется работникам из расчета:

Стаж непрерывной работы в учреждении	Размеры выплат (%)
До 5-х лет	5%
От 5-10 лет	15%
От 10-15 лет	20%
От 15 и более	30%

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой учредителя учреждения;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Работникам учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения два раза в год, в пределах фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение в размере оклада (должностного оклада, ставки) по их личному заявлению;

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат

работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются по приказу директора учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителя филиала.

7.1. Оплата труда заместителей директора, главного бухгалтера, руководителя филиала устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем и условиями, установленным в разделе 6 настоящего Положения.

7.2. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается работодателем на 20% -10% от оклада руководителям вносится в трудовой договор.

7.3.Руководителю филиала оклад устанавливается в связи с приложением №1 к постановлению администрации района № 316 от 01.02.2013г. п.4.2.

7.3.1 устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- наличие ученой степени кандидата наук 0,20;
- почетное звание: «заслуженный» 0,20, «отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения 0,15;

7.4. так же руководителям филиала, заместителям руководителя выплачивается в виде коэффициента за работников и детей. Коэффициенты на одного работника составляет 0,0005, на одного ученика 0,0007.

7.5. На заместителей руководителя, руководителя филиала и главного бухгалтера распространяются все виды стимулирующих, компенсационных и социальных выплат, предусмотренных настоящим положением работников учреждения. (п.4., п.5., п.6. настоящего положения)

7.6. Заместителям директора и руководителям филиалов разрешается вести в учреждении педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности в объеме, разрешенном руководителем учреждения.

7.8. Единовременными выплатами премий руководителю филиала, заместителям руководителя и главного бухгалтера учреждения, при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- подготовки учреждения к началу учебного года – до 150 %;
- устранения последствий аварий–до150%;
- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа трудового коллектива – до 100%.
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период – до 200%;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности-до 100%;

-высокая результативность инновационной деятельности – до 80%

Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, год по одному из указанных оснований по решению работодателя) не может превышать 200%.

Основанием для выплаты работнику премии является представление заместителя директора, главного бухгалтера.

7.9. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения.

компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой учредителя учреждения;

компенсация работникам морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

7.9.1. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения, руководителю филиала два раза в год, в пределах фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь, представленная работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, и в связи с болезнью в размере должностного оклада на основании их личного заявления.

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда учителей и других педагогических работников учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, выплачиваются при условии выполнения нормы часов педагогической работы в соответствии с нормами установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

8.3. Объем педагогической нагрузки учителей и других педагогических работников учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам дополнительного образования, обеспеченности кадрами, других конкретных условий возникающих в процессе работы учреждения.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в учреждении заместителями директора учреждения, определяется директором учреждения.

Учителям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям и другим педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительном отпуске без сохранения заработной платы при распределении её на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям (педагогическим работникам) на условиях срочного трудового договора.

8.4. Право распределять учебную и педагогическую нагрузку предоставлено директору учреждения с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

При установлении учебной и педагогической нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам учреждения, для которых учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной и педагогической нагрузки не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (подгрупп), учащихся и часов по учебному плану.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная и педагогическая нагрузка в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Тарификация работников учреждения составляется на учебный год.

Изменение в течение учебного года объёма учебной и педагогической нагрузки устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы учебной (педагогической) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной (педагогической) нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

8.6. В случае если педагогическому работнику, с его согласия, установлены часы учебной (педагогической) нагрузки менее или более нормы, определенной приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 207 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов учебной (педагогической) нагрузки, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. Объем учебной (педагогической) нагрузки, установленный учителю (педагогическому работнику) при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся, классов (подгрупп) и часов по учебному плану.

8.8. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

при замене уроков (занятий) за временно отсутствующего работника сроком до двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

8.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год на основе нормативов бюджетного финансирования (определяемых в соответствии с действующим законодательством).

8.10. Оплата труда педагогическим работникам за часы фактического замещения отсутствующего работника исчисляется по формуле:

Оплата одного часа = повышенная ставка : среднее количество рабочих часов * количество часов замены.