

Принято общим собранием
трудового коллектива
Протокол
« _____ » _____

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
от 09.10.2017 № 357
Директор школы _____ С.В.Вязовова

Председатель профкома
_____ О.Б.Беляева

Положение

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

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Тамбовского района (далее - Положение), разработано в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 №629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», решением Тамбовского районного Совета народных депутатов Тамбовской области от 27.10.2016 №425 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области», постановлением администрации Тамбовского района от 29.12.2016 г №1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области» (далее – постановление администрации Тамбовского района).

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 (ПКГ) и квалификационным уровням;

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

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников образовательных организаций, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников образовательных организаций.

1.4. Система оплаты труда работников образовательных организаций 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 образовательных организаций.

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 региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 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 образовательных организаций производится за счет средств федерального, областного и районного бюджетов, части средств, определяемой исполнительным органом местного самоуправления района – главным распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находятся образовательные организации, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

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

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных образовательной организации на оплату труда работников.

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

2.1. Должности (профессии) работников образовательных организаций 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», постановления администрации района от 29.12.2016 г №1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области».

2.2. Постановлением администрации района 29.12.2016г №1735 установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

| № п / п | Квалификационный уровень | Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц) | Рекомендуемый повышающий и коэффициент по занимаемой должности, профессии | Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5) |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня. | | | | | |
| 1.3.ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» | | | | | |
| 1 | | Делопроизводитель, кассир, секретарь, сторож, уборщик производственных помещений, кухонный рабочий. | 3245,0 | 1 | 3245,0 |
| 2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня. | | | | | |
| 2.1.ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих» | | | | | |
| 1 | | Водитель автобуса, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. | 3426,0 | 1 | 3426,0 |
| 2.3.ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | | | | | |
| 1 | | Заведующий хозяйством | 3568,0 | 1 | 3568,0 |
| 2 | | Механик, библиотекарь | 3825,0 | 1 | 3825,0 |
| 3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня | | | | | |
| 3.1 ПКГ должностей педагогических работников | | | | | |
| 1 | | Старший вожатый | 5040,0 | 1,2 | 6048,0 |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----|--------|
| 2 | Педагог дополнительного образования, педагог организатор, социальный педагог. | 5040,0 | 1,3 | 6552,0 |
| 3 | Методист, педагог, психолог. | 5040,0 | 1,4 | 7056,0 |
| 4 | Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, педагог- библиотекарь, тьютер; | 5040,0 | 1,5 | 7560,0 |
| 3.2 ПКТ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | | | | |
| 1 | Бухгалтер, программист, экономист. | 4940,0 | 1 | 4940,0 |

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

Учреждения в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации района.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных организациях применяются:

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

- по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

- по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 25 ноября 1992 года №43 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

- по общепрофессиональным должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года №37

«Об утверждении квалификационного справочника руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями и дополнениями);

- по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

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

III. 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 установлен в пункте 2.2 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

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).

Образовательные организации в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации района 29.12.2016 г №1735.

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:

до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам образовательных организаций, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,20 в

соответствии с положением об оплате труда работников образовательных организаций, трудовым договором.

При наличии у работника нескольких почетных званий, предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

3.4. Для работников образовательных организаций повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие):

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент до 0,25;

- за звание, значок, орден почетного учителя коэффициент до 0,2.

3.5. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента устанавливается согласно карте аттестации рабочего места, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.9. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации в зависимости от типа и вида учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и производится в пределах фонда оплаты труда.

3.11. Размер повышающих коэффициентов устанавливается образовательной организацией самостоятельно и закрепляется положением об оплате труда образовательной организации.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. 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 до 12%;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства

образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя в размере 1600 рублей (1-11 кл.) при наполняемости классов менее 14 человек выплачивается 50%. В филиале МБОУ «Стрелецкая СОШ» с. Дубровка -300 рублей.

- педагогическим работникам за проверку письменных работ обучающихся при полной педагогической нагрузке:

учителям начальных классов - 1100 рублей, в филиале МБОУ «Стрелецкая СОШ» с. Дубровка 300 рублей;

учителям русского языка, литературы, математики -2000 рублей;

учителям физики, химии, истории, обществознания, биологии, географии, иностранного языка, информатики – 700 рублей;

При наполняемости классов менее 14 человек выплачивается 50%, кроме учителей иностранного языка.

-педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, библиотекой выплачивается в размере -800 рублей, в филиалах 600 рублей, учителям физической культуры за содержание спортивного зала на должном уровне 1000 рублей, в филиалах- 800 рублей;

-педагогическим работникам за руководство школьными методическими объединениями - 800 рублей;

-педагогическим работникам за руководство районным методическим объединением – 1500 рублей

-педагогическим работникам за руководство научными обществами обучающихся -500 рублей;

-работнику в учреждении за ведение АИАС «Директор» -1000 рублей, в филиале 500 рублей;

-педагогическим работникам за заведование пришкольным участком в размере – 600 рублей;

-работникам производится доплата за сопровождение учеников при перевозе их из дома до места учебы и обратно в размере 2000 рублей.

4.1.3. Оплата часов сверх ставки фиксированная:

-учителям, имеющим высшую квалификационную категорию -350 рублей;

-учителям, имеющим первую квалификационную категорию – 300 рублей;

-учителям, без категории или имеющим соответствие занимаемой должности -250 рублей.

4.1.4. водителю школьного автобуса за подготовку автобуса на линию, текущий ремонт автобуса, подготовку автобуса к техническому осмотру -3000 рублей.

4.1.5. за работу в ночное время в размере 35% за каждый рабочий час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда образовательной организации или локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.1.6. выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

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

4.1.7. выплаты работникам 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, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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.

4.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора в абсолютных размерах с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено

федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

4.4. 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 руководителя в МБОУ «Стрелецкая СОШ» по ВР до – 5000,00;

- доплата за исполнение обязанностей заместителя руководителя филиала по воспитательной работе:

филиал в с. Беломестная Криуша – 3000,00 руб.;

филиал в с. Красная Криуша – 3000,00 руб.;

филиал в с. Беломестная Двойня – 3000,00 руб.;

филиал в с. Авдеевка до – 3000,00 руб.;

филиал в п. Новая жизнь – 2300,00 руб.;

-доплата за обслуживание пункта выдачи книг библиотечного фонда - 1100,00 руб.;

- доплата программисту за обслуживание компьютеров в филиалах – 500 руб.;

-доплата водителям за ненормированный рабочий день и выполнение дополнительных рейсов, связанных с образовательным процессом– 1500 руб.;

-за курирование работы центра дополнительного образования -4095 руб.;

-за заведование компьютерной техники, заведование кабинетом информатики 750 руб.;

-за выполнение обязанностей ответственный за безопасность дорожного движения-4500,00руб.;

-за выполнение функций вожатой в фил. с. Б-Криуша -2000,00 руб.;

-за

Доплата за расширение зоны обслуживания документоведа за обязанности секретаря 4986,56 руб.

Ответственные за ведение учета военнообязанных производится доплата в размере 1500 рублей.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

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

5.1. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда работникам муниципального общеобразовательного учреждения Стрелецкой средней общеобразовательной школы и филиала к инновационной деятельности, высокой результативности и качеству труда.

5.2. Работникам школы и филиала установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы до 100%;
- за качество выполняемых работ – до 200%;
- за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ – до 200%;
- премии по итогам работы за месяц, квартал, учебный год, календарный год – до 200%;

5.3. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам с учетом повышающих коэффициентов по должности.

Выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в муниципальных образовательных организациях.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.4. Молодым специалистам, выплачивается единовременная выплата в размере 10000 рублей раз в год в течении трех лет.

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.

Выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников впервые приступивших к работе в муниципальном общеобразовательном учреждении-2300 рублей в месяц.

Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются

за:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическую и инновационную деятельность;
- эффективную организацию работы;
- иные направления в работе, определенные положением об оплате труда образовательной организации.

Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190 -р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- досрочное выполнение работ.

5.3. Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

| Вид доплаты | Размеры доплаты ,(%) |
|--------------------------------------------------------------|----------------------|
| за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е» | до 20 |
| за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д» | до 10 |

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г. г.» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

- за создание социально- психологического климата в классе (группе), коллективе;
- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данной образовательной организации;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же образовательную организацию;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда

| Стаж непрерывной работы в учреждении | Рекомендуемые размеры выплаты (%) |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| до 3 лет | 5 |
| от 3 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| от 15 и более | 30 |

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется образовательной организацией самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

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

5.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Выплата премий работникам образовательных организаций за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей;
- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия начисления и размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их установления определяются положением об оплате труда образовательной организации либо локальным нормативным актом работодателя и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю образовательной организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов и выплат компенсационного характера.

Размер премии по итогам работы за квартал, год, календарный год составляет до 200% должностного оклада. Премии работникам учреждения устанавливаются директором учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.11. Выплаты стимулирующего характера могут производиться ежемесячно.

5.12. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, филиалов производят при наличии средств в фонде оплаты труда.

5.13. Лишение и снижение доплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы в пределах должностных обязанностей;
- за нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- неснятое дисциплинарное взыскание.

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

6.1. Для работников образовательных организаций устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе 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 образовательной организации, сокращением численности или штата работников образовательной организации;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;

6.1.4. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника образовательной организации;

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

6.1.6. Награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии» (далее – единовременное денежное вознаграждение) выплачивается в размере 25000 рублей педагогическим и руководящим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений.

6.1.7. Победителям областного конкурса «Народный учитель Тамбовской области» выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 40000 рублей.

6.2. Для работников образовательных организаций в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, предоставленная отдельным работникам

по семейным обстоятельствам, на лечение и приобретение медикаментов, в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет), на погребение и прочие нужды;

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, на предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением уровня их жизни и другое.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и из внебюджетных источников.

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

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера 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.

7.2. Должностной оклад руководителя образовательной организации, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя образовательной организации.

Должностной оклад руководителя устанавливается в размере 10965 рублей.

7.2.1. Руководителям образовательных организаций устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

наличие: ученой степени (кандидата, доктора наук) 0,20;

почетного звания: «заслуженный» 0,20;

отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями 0,15.

тип учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.7. настоящего Положения;

масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 2,0.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания

(государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.2.2. Руководителям устанавливается выплата компенсационного характера - за совмещение профессий (должностей).

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора 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.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от фиксированного должностного оклада.

7.2.3. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;
- премии по итогам работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учетом критериев оценки эффективности работы образовательной организации, за прошедший учебный год, по балльной системе. Максимальное количество баллов по всем критериям оценки эффективности работы учреждения составляет 50,0 %.

Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;
- выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

7.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

Должностные оклады:

- руководитель филиала – 6424 рублей.

Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения:

- главный бухгалтер образовательной организации – 8225 рублей;
- заместитель руководителя образовательной организации – 8225 рублей.

7.3.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Федерации Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера:

за высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы.

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);

динамика развития материального обеспечения образовательной организации;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в образовательной организации.

7.3.4. Выплата стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных организаций надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.5. настоящего Примерного положения.

7.3.5. Конкретные виды премий, порядок, условия, размер и период премирования устанавливается положением об оплате труда образовательной организации.

7.4. 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 (руководителя образовательной организации);

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

дополнительная компенсация работникам (руководителю образовательной организации) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;

компенсация работникам (руководителю образовательной организации) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств образовательной организации;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпуска, выплату при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю образовательной организации) от работодателя.

7.5. Руководителю образовательной организации, заместителю руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

7.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такой образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующей образовательной организации, в размере, не превышающем: пятикратного размера - для руководителей; четырехкратного размера - для заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

7.7. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работников.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

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

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательных организаций (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных организаций устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется работодателем.

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

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных организаций, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями, «динамическую паузу». При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

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

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

8.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

В случаях когда продолжительность рабочего времени педагогических работников составляет более или менее 36 часов в неделю рекомендуется осуществлять оплату труда согласно следующей методики:

-до 9 часов педагогической работы в неделю выплачивается- 0,25 базовой тарифной ставки, ставки оклада(должностного оклада) (с учетом продолжительности урочного времени) 4,5 часа;

- 9-18 часов (включительно) в неделю педагогической работы-0,5 базовой тарифной ставки, ставки оклада (должностного оклада) (с учетом продолжительности урочного времени) 9 часов;

- 19-27 часов в неделю (включительно) в неделю педагогической работы-0,75 базовой тарифной ставки, ставки оклада (должностного оклада) (с учетом продолжительности урочного времени) 13,5 часов;

- 28-36 часов в неделю (включительно) в неделю педагогической работы-0,75 базовой тарифной ставки, ставки оклада (должностного оклада) (с учетом продолжительности урочного времени) 18 часов.

8.8. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуск, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если образовательной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

8.10. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций 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 образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

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

8.11. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного, районного бюджетов, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.12 Замена сотрудников по оплате труда производится от зарплаты работника в процентном соотношении (проценты определяет директор и устанавливает приказом).

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

Оплата одного часа = повышенная ставка сельские + категория : среднемесячное количество рабочих часов * количество часов замены.

Оплата ночных часов сторожам оплачивается по формуле:

Оклад : количество нормы отработанного времени в месяц * количество ночных часов *35%.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Стрелецкая средняя общеобразовательная школа»**

2. Общие положения

1.1 Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда работникам муниципального общеобразовательного учреждения Стрелецкой средней общеобразовательной школы, направлены на усиление мотивации работников школы и филиала к инновационной деятельности, высокой результативности и качеству труда.

1.2 Работникам школы и филиала установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда – до 100%;
- за качество выполняемых работ – до 200%;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ – до 200%;
- премии по итогам работы за квартал, учебный год, календарный год – до 200%.

1.3 Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам с учетом повышающих коэффициентов по должности.

1.4 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество выполняемых работ, определяются школой самостоятельно.

2. УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1 Критерии и показатели оценки интенсивности и высоких результатов работы.

| Критерии и показатели оценки интенсивности и высоких результатов работы | Максимальный коэффициент показателя |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Должность: Учитель (основной персонал) | |
| Критерии оценки: | |
| Непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, целевых программ | до 10,0 |
| Наличие воспитательной системы класса | до 9,0 |
| Сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы | до 8,0 |
| Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы | до 10,0 |
| Качественное ведение школьной документации(ведение школьной документации, своевременная сдача отчетности документации (в том числе электронной документации) | до 8,0 |
| Качественная проверка тетрадей и письменных работ | до 8,0 |
| Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками его тарификации | до 5,0 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах и т.п.) | до 10,0 |
| Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащие выполнение обязанностей(наличие (отсутствие) нарушений; своевременное заполнение журналов в том числе электронного; своевременная сдача документации; отсутствие травматизма во время урока, дежурства на перемене) | до 8,0 |
| Успешность работы учителя в рамках функции классного руководителя(результативность участия класса в мероприятиях разного уровня) | до 8,0 |
| Степень общественной активности учителя(результативность, статус участия учителя в работе профессионального или общественного объединения(творческая группа, объединение, совет и т.п.) | до 5,0 |
| Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке (доля обучающихся в классах данного учителя получивших по результатам внешней оценки (ЕГЭ, ОГЭ, городская олимпиада) | до 15,0 |
| Должность: Преподаватель –организатор ОБЖ | |
| Критерии оценки: | |
| Организация и планирование работы (Наличие плана работы по своему направлению, наличие локальных нормативных актов, реализация плана работы) | до 5,0 |
| Воинский учет (доля обучающихся своевременно поставленных на учет) | до 5,0 |
| Уровень освоения обучающимися учебных программ | до 3,0 |
| Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (победители олимпиад, конкурсов, конференций) | до 3,0 |
| Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке (доля обучающихся в классах данного учителя получивших по результатам внешней оценки (ЕГЭ, ОГЭ, городская олимпиада) | до 15,0 |
| Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками его тарификации | до 5,0 |
| | |
| Степень общественной активности (результативность, статус участия в работе профессионального или общественного объединения(творческая группа, объединение, совет и т.п.) | до 5,0 |
| Успешность работы в рамках функции классного руководителя(результативность участия класса в мероприятиях разного уровня) | до 8,0 |
| Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащие выполнение обязанностей(наличие (отсутствие) нарушений; своевременное заполнение журналов в том числе электронного; своевременная | до 8,0 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| сдача документации; отсутствие травматизма во время урока, дежурства на перемене) | |
| Качественное ведение школьной документации(ведение школьной документации, своевременная сдача отчетности документации (в том числе электронной документации) | до 8,0 |
| Должность: социальный педагог | |
| Критерии оценки: | |
| Уровень профилактической работы с обучающимися девиантного поведения | до 3,0 |
| Уровень работы по учету и сохранности контингента (ведение журнала и контроля посещаемости многодетных и малообеспеченных, ведение документации по внутришкольному учету) | до 5,0 |
| Организация и проведение развивающей, коррекционной работы с обучающимися (в процессе специальной работы с отдельными детьми; в процессе специальной работы с группами детей; при проведении воспитательных мероприятий в формах, подразумевающих участие родителей и других родственников ребенка) | до 5,0 |
| Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащие выполнение обязанностей(наличие (отсутствие) нарушений; своевременное заполнение журналов в том числе электронного; своевременная сдача документации; отсутствие травматизма во время урока, дежурства на перемене) | до 5,0 |
| Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности социального педагога | до 3,0 |
| Степень общественной активности социального педагога | до 5,0 |
| Должность: Педагог организатор, методист (учитель методист) | |
| Критерии оценки: | |
| Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса (организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся) | до 5,0 |
| Уровень достижений обучающихся в мероприятиях различного уровня (конкурсы и т.д.) | до 5,0 |
| Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащие выполнение обязанностей(наличие (отсутствие) нарушений; своевременная сдача документации) | до 3,0 |
| Степень общественной активности педагога организатора (результативность, статус участия в работе профессионального или общественного объединения(творческая группа, объединение, совет и т.п.) | до 5,0 |
| Качественное ведение школьной документации(ведение школьной документации, своевременная сдача отчетности документации (в том числе электронной документации) | до 8,0 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Успешность внеурочной работы педагога организатора по предмету, проводимой за рамками его тарификации | до 5,0 |
| Должность: Педагог дополнительного образования | |
| Критерии оценки: | |
| Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса (доля обучающихся, фактически посещающих занятия) | до 5,0 |
| Уровень достижений обучающихся в мероприятиях различного уровня (конкурсы и т.д.) | до 3,0 |
| Степень общественной активности педагога организатора (результативность, статус участия в работе профессионального или общественного объединения(творческая группа, объединение, совет и т.п.) | до 5,0 |
| Степень общественной активности педагога дополнительного образования | до 5,0 |
| Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования | до 5,0 |
| Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащие выполнение обязанностей(наличие (отсутствие) нарушений; своевременная сдача документации) | до 3,0 |
| Должность: Педагог психолог | |
| Критерии оценки: | |
| Организация и планирование работы (Наличие плана работы по своему направлению, наличие локальных нормативных актов, реализация плана работы) | до 5,0 |
| Успешность внеурочной работы педагога психолога по предмету, проводимой за рамками его тарификации | до 5,0 |
| Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога психолога | до 3,0 |
| Степень общественной активности педагога организатора (результативность, статус участия в работе профессионального или общественного объединения(творческая группа, объединение, совет и т.п.) | до 5,0 |
| Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащие выполнение обязанностей(наличие (отсутствие) нарушений; своевременная сдача документации) | до 3,0 |
| Должность: Заместитель директора по учебно-воспитательной работе | |
| Критерии оценки: | |
| Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) ОУ (полнота реализации основных образовательных программ в | до 10,0 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| общеобразовательном учреждении, уровень освоения образовательных программ) | |
| Организация и планирования работы | до 15,0 |
| Результат учебных и внеучебных достижений учащихся (уровень освоения обучающимися образовательных программ, уровень организации и проведения мониторинга, диагностики, различных видов контроля) | до 10,0 |
| Эффективность работы по недопущению пропусков учащимися уроков без уважительных причин, повышению уровня успеваемости | до 5,0 |
| Результат учебной деятельности по независимой внешней оценке (ЕГЭ, ГИА, ОГЭ) | до 10,0 |
| Уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности (участие обучающихся в научно-практических конференциях, форумах разного уровня с докладами, тезисами) | до 5,0 |
| Степень активности участия в предметных олимпиадах районного уровня | до 3,0 |
| Информационная обеспеченность образовательного процесса (наличие на сайте ОУ актуальной информации по курируемым направлениям деятельности, наличие на стендах ОУ актуальной информации по курируемым направлениям деятельности, своевременное исправление/удаление материалов, не соответствующих требованиям положения о сайте) | до 10,0 |
| Эффективная организация работы ОУ с электронным дневником (отсутствие жалоб потребителей данной услуги; соблюдение педагогами ОУ регламента работы с электронным дневником) | до 5,0 |
| Введение мониторинга и аналитической работы по внедрению средств информатизации в ОП (% вовлеченности педагогического коллектива в процесс информатизации) | до 5,0 |
| Развитие кадрового потенциала (организация повышения квалификации педагогических работников; участие педагогических работников в профессиональных конкурсах; повышения уровня квалификации педагогических работников; результативность участия педагогических конкурсах; организация работы внутри ОУ по повышению профессионального уровня педагогических работников(работа методических объединений, творческих групп, семинаров, взаимопосещений уроков, подготовка пед.советов); организация с молодыми педагогами; организация участия педагогических работников в работе методических объединений, творческих групп, семинаров уровня выше уровня ОУ; проведение обучающих семинаров пед.советов на базе ОУ | до 20,0 |
| Степень готовности заместителя директора к общению и распространению опыта | до 7,0 |
| Организация работы в рамках программы развития ОУ (организация работы в рамках экспериментальной площадки; организация работы с одаренными детьми; организация обучения | до 7,0 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| детей с помощью современных средств; Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении) | |
| Организация работы с родителями | до 5,0 |
| Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащие выполнение обязанностей(наличие (отсутствие) нарушений; своевременная сдача документации) | до 3,0 |
| Соблюдение Законодательства в сфере образования | до 15,0 |
| Должность: заместитель директора по воспитательной работе | |
| Критерии оценки: | |
| Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) ОУ (полнота реализации основных образовательных программ в общеобразовательном учреждении, уровень освоения образовательных программ) | до 10,0 |
| Организация и планирования работы | до 15,0 |
| Результат учебных и внеучебных достижений учащихся (уровень освоения обучающимися образовательных программ, уровень организации и проведения мониторинга, диагностики, различных видов контроля) | до 10,0 |
| Информационная обеспеченность образовательного процесса (наличие на сайте ОУ актуальной информации по курируемым направлениям деятельности, наличие на стендах ОУ актуальной информации по курируемым направлениям деятельности, своевременное исправление/удаление материалов, не соответствующих требованиям положения о сайте) | до 10,0 |
| Развитие кадрового потенциала (организация повышения квалификации педагогических работников; участие педагогических работников в профессиональных конкурсах; повышения уровня квалификации педагогических работников; результативность участия педагогических конкурсах; организация работы внутри ОУ по повышению профессионального уровня педагогических работников(работа методических объединений, творческих групп, семинаров, взаимопосещений уроков, подготовка пед.советов); организация с молодыми педагогами; организация участия педагогических работников в работе методических объединений, творческих групп, семинаров уровня выше уровня ОУ; проведение обучающих семинаров пед.советов на базе ОУ | до 20,0 |
| Организация работы в рамках программы развития ОУ (организация работы в рамках экспериментальной площадки; организация работы с одаренными детьми; организация обучения детей с помощью современных средств; Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении) | до 7,0 |
| Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащие выполнение обязанностей(наличие (отсутствие) нарушений; своевременная сдача документации) | до 3,0 |
| Должность: водитель школьного автобуса | |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Критерии оценки: | |
| Отсутствие замечаний по техническому обслуживанию автобуса | до 20,0 |
| Своевременное прохождение технического осмотра автобусом | до 20,0 |
| Отсутствие замечаний по техническому состоянию автобуса | до 30,0 |
| Своевременный выход автобуса на линию | до 10,0 |
| Отсутствие штрафов в ГИБДД | до 30,0 |
| Должность: ведущий документоведение | |
| Критерии оценки: Ведение делопроизводства | |
| Качественное ведение личных дел, личных карточек сотрудников учреждения | до 10,0 |
| Ведение и своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников | до 15,0 |
| Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников | до 20,0 |
| Качественная разработка должностных инструкций сотрудников учреждения | до 10,0 |
| Ведение учета больничных листков сотрудников. | до 10,0 |
| Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив | до 15,0 |
| Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения | до 10,0 |
| Своевременное списание и уничтожение документов | до 10,0 |
| Должность: ведущий библиотекарь | |
| Критерии оценки: Высокая читательская активность обучающихся | |
| Количество ученических творческих проектов сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом -на том же уровне -выше | до 0,5 до 1,5 |
| Оформление тематических выставок | до 1,0 |
| Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периоде -на том же уровне -выше | до 0,5 до 1,0 |
| Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся, студентов и уровня их читательской активности | до 1,0 |
| Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым годом: -на том же уровне -выше | до 0,5 до 1,0 |
| Наличие банка данных о недостающей учебной литературы в библиотечном фонде | до 1,0 |
| Должность: бухгалтер, кассир | |
| Критерии оценки: соответствие бухгалтерского учета т отчетности требованиям законодательства Р.Ф. | |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Отсутствие замечаний к составленному проекту бюджета образовательного учреждения на очередной год | до 10,0 |
| 100%-ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения на очередной год | до 20,0 |
| Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды | до 20,0 |
| Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за получение товарно-материальных ценности и услуги | до 20,0 |
| Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей | до 30,0 |
| Соблюдение сроков проверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг | до 10,0 |
| Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда | до 20,0 |
| Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности | до 10,0 |
| Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоносителей | до 10,0 |
| Своевременное и качественное составление штатного расписания и тарификации, сметы доходов и расходов | до 20,0 |
| Своевременное составление статистической отчетности | до 10,0 |
| За своевременное заключение договоров, контрактов | до 20,0 |
| Количество работников в образовательном учреждении свыше 100 чел. | до 30,0 |
| Должность: инженер - программист | |
| Критерии оценки: Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования | |
| Использование в работе программ Microsoft Word? Excel и др. | до 20,0 |
| Ведение сайта учреждения, ее своевременное обновление | до 15,0 |
| Участие в реализации программы развития школы | до 20,0 |
| Своевременное и качественное составление отчетности | до 10,0 |
| Своевременный и качественный ремонт оборудования | до 30,0 |
| Должность: сторож | |
| Критерии оценки: высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории | |
| Отсутствие обоснованных жалоб на работу | до 10,0 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности | до 15,0 |
| Отсутствие случаев кражи по вине сторожа | до 10,0 |
| Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии | до 20,0 |
| Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время | до 15,0 |
| Сохранность инвентаря | до 10,0 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Должность: уборщик производственных(или служебных) помещений | |
| Критерии оценки: высокая организация работы по уборке учреждения | |
| Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений | до 10,0 |
| Отсутствие обоснованных жалоб на работу | до 15,0 |
| Качественная уборка | до 20,0 |
| Сохранность инвентаря | до 10,0 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке | до 15,0 |
| Проведение текущего ремонта учебных кабинетов, здания школы | до 10,0 |
| Должность: Повар, старший повар, кухонный рабочий | |
| Обеспечение санитарно-гигиенических требований | до 10,0 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм | до 20,0 |
| Высокое качество приготовляемых блюд | до 30,0 |
| Отсутствие обоснованных замечаний на работу | до 10,0 |
| Высокое качество обслуживания | до 15,0 |
| Должность : Прочие педагогические работники(основной персонал) | |
| Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом обучения, стабильность и рост качества обучения | до 1,5 |
| Показатели результатов ЕГЭ выше районных и областных | до 5,0 |
| Достижения обучающимися высоких показателей по результатам итоговой аттестации и ЕГЭ | до 3,0 |
| Подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов | до 10,0 |
| Активное участие в реализации Программы развития школы | до 3,0 |
| Активное участие в научно-методической и творческой деятельности школы | до 3,0 |

2.0 премировании работников

2.1 работникам школы и филиала выплачиваются премии за выполнение особо важных и ответственных работ, премии по итогам работы за учебный год, квартал, календарный год.

Выплата премий работникам школы, филиала за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

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

- подготовки школы, филиала к новому учебному году;
- устранение последствия неполадок;
- подготовки и проведение всероссийских, региональных, муниципальных, мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, спортивных мероприятий;
- организация летнего отдыха обучающихся;
- подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов;

- участия и достижения высоких результатов (победители, призеры) в конкурсах педагогического мастерства;
- участия (выступление с докладом, проектом) в региональных, муниципальных мероприятиях научно-методического характера;
- за результативность работы из социально-неблагополучных семей;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

Своевременная и качественная подготовка школы и филиалов к отопительному сезону.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет до 200%.

Основанием для выплаты работнику премии является представление заместителей директора, руководителя филиала, с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.2 При премировании по итогам работы за квартал, учебный год, календарный год учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и премирование в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- за техническую исправность школьного автобуса и своевременность его выхода на линию, безаварийность работы водителя.

Размер премии по итогам работы за квартал, год составляет до 200%.

Основанием для выплаты работнику премии является представление заместителей директора, руководителя филиала, с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.Порядок установления стимулирующих выплат.

3.1 Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителю филиала осуществляются директором школы.

3.2 выплаты стимулирующего характера работникам школы и филиала осуществляется директором школы, согласуется с профсоюзным комитетом.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера работникам школы и филиала.

3.3 Стимулирующие выплаты не носят обязательный характер и выплачиваются работникам школы, филиала при наличии средств в фонде оплаты труда.

3.4 Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются два раза в год (сентябрь, январь).

4. Материальная помощь.

4.1 Материальная помощь работникам образовательного учреждения может быть выплачена в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- при потере близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья, и сестры);

- при длительном (более 1-го месяца) и (или) дорогостоящем лечении работника;

4.2 Материальная помощь выплачивается работнику образовательного учреждения в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, изданного на основании личного заявления работника образовательного учреждения. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

4.3 Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.4 Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.