

Согласовано
Председатель ПК школы
 Н.И.Травина
« 30 » марта 2017 г.

Утверждено
Приказом директора школы
от 30 марта 2017 г. № 57

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Чернухинская средняя школа»
Арзамасского муниципального района
Нижегородской области

2017 год

**Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Чернухинская средняя школа»
(далее – Положение)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135,144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы Арзамасского муниципального района от 01.10.2015 г. № 1428 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Арзамасского района Нижегородской области» и постановлением главы администрации Арзамасского муниципального района от 15.03.2017 г. № 370 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Арзамасского муниципального района Нижегородской области, подведомственных управлению образования администрации Арзамасского муниципального района Нижегородской области».

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ «Чернухинская СОШ» (далее - Школа) устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников образовательного учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителя по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3 Система оплаты труда работников Школы носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Школы в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, Арзамасского района по согласованию с представительным органом работников (профсоюзным комитетом).

Оплата труда работников Школы осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности.

1.4. Система оплаты труда работников Школы устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня виды выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Арзамасского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Арзамасского района Нижегородской области от 20.10.2008 г № 643 (в редакции постановлений администрации Арзамасского района Нижегородской области от 01.04.2013 № 447, от 23.09.2015 г. № 1375);

д) перечня вида выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Арзамасского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Арзамасского района Нижегородской области от 20.10.2008 г № 644 (в редакции постановлений администрации Арзамасского района Нижегородской области от 01.04.2013 № 447, от 23.09.2015 г. № 1375);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений Арзамасского района Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников.

1.5. Система оплаты труда работников Школы включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, и зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, условия

осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

При утверждении главой местного самоуправления Арзамасского муниципального района окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящие в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностными инструкциями.

1.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда, осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности школы на основании утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности, то формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленными на оплату труда работников Школы.

1.11. Школа, самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Школы, в части оплаты труда работников предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в плане финансово-хозяйственной деятельности, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими бюджетных услуг.

1.13. Объём бюджетных ассигнований направляемых на оплату труда работников Школы ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного бюджетом района на очередной финансовый год.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Школы распределяется на базовую (**ФОТб**) и стимулирующую части (**ФОТст**). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ не входящих в должностные обязанности работников.

2.3. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается директором школы и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Школы и согласуется с управлением образования.

В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н; от 5 мая 2008 года № 217н; от 18 июля 2008 года № 342н и настоящим Положением. При этом наименование должностей педагогических работников указывается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), устанавливаются директором школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Школы по должностям и профессиям соответствующих профессионально квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимального оклада по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно пункту 1.2 Приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных учреждений") (далее - минимальный оклад по ПКГ) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора школы в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Школы, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателя и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Школы приводятся в приложении 5 к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в Школе могут быть установлены по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за месяц, учебную четверть, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным и юбилейным датам.

Премии не ограничиваются предельными размерами и выплачиваются на основании приказа по Школе. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада и в абсолютных величинах.

2.8. Работникам Школы устанавливаются доплаты за работу необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально – квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом директора школы в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определен в приложении 3 к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику, является минимальный должностной оклад соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1).

2.9.3. Аттестация педагогических и руководящих работников Школы осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих.

2.9.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

2.9.6. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет, засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению 4 к настоящему Положению.

2.9.8. Оплата труда библиотечных и других работников образовательного учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.9.9. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.10. Директор школы проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки являющиеся приложением к штатному расписанию.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Школы несет директор школы.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определены приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников Школы устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, - 36 часов работы в неделю.

2.10.4. Продолжительность рабочего времени других работников, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.10.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям Школы, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

педагогам дополнительного образования;

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пункте 2.10.5 принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.10.6. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.12 настоящего Положения.

2.10.7. Учёт учебной работы учителей (преподавателей), устанавливаются в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом Школы с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.10.8. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I–IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

2.10.9. Учителям Школы, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного настоящим пунктом, до конца учебного года а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной работы, если оно превышает норму часов учебной работы в неделю установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе, продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации), за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.10.10. Преподавательская (учебная) работа руководителей и других работников Школы без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

2.10.11. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей Школы устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе. В зависимости от должности или специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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».

При установлении учителям и преподавателям, для которых Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах, группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.9. настоящего Положения.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, группах, в которых впервые начинается изучение предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть изменен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в сторону снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе администрации на следующий учебный год в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Школе директором, определяется учредителем Школы, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - директором школы. Преподавательская работа в Школе для указанных работников совместительством не считается.

2.10.12. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Школе (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых Школа, является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей Школы, для которых она является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Школы

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников Школы определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении, учителей для которых Школа является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.11.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

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

2.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических

работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы учителей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

2.12.2. Директор школы в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

3.1. Заработная плата директора школы, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора школы, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу (включая все выплаты) и составляет до 5 (пяти) размеров указанной средней заработной платы.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную районным бюджетом на очередной финансовый год.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя Школы устанавливаются директором школы, на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов директора.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей директора в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Доплаты за дополнительно возложенные обязанности заместителям директора осуществляются в соответствии с приложением 3 к настоящему Приложению.

3.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру школы осуществляются с учетом результатов деятельности в соответствии с трудовым договором и производится только по основному месту работы.

3.7. Заместителям директора, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина персональной надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 10%;
- при выслуге более 10 лет – до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для заместителей директора, курирующих учебно-воспитательную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа работы;

для главного бухгалтера – в зависимости от общего стажа работы.

3.8. Директору, заместителям директора, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% к средней заработной плате работников основного персонала. Применение персональной повышающей надбавки для директора школы и заместителей директора может быть только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются имеющейся квалификационной категорией, если профиль выполняемой работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.2. Преподавательская работа руководящих и других работников Школы без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.3. Положением об оплате труда работников Школы может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь может быть оказана при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя – рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным актом Школы.

4.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается директором школы с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.6. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Школы в порядке исключения могут быть назначены руководителем Школы на соответствующие должности.

**ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ**

1. Порядок формирования должностных окладов работников Школы, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Должность	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	- старшая вожатая	1,0	6534
2 квалификационный уровень	- педагог дополнительного образования	1,10	8861
3 квалификационный уровень	- воспитатель, - педагог-психолог	1,16	9303
4 квалификационный уровень	- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, - учитель, - учитель-логопед	1,22	9746

1.3. Положением об оплате труда работников МБОУ «Чернухинская СШ» (далее - Положение) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

1.4. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.2 настоящего Приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и учёную степень:

бакалавр	1,1;
специалист	1,1;
магистр	1,1;
кандидата наук	1,2;

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,3;
первая квалификационная категория	1,2;

Применение коэффициентов производится следующим образом: минимальный оклад по профессиональной квалификационной группе увеличивается на коэффициент за уровень профессионального образования и учёную степень. Полученный результат увеличивается на коэффициент за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 17Э-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», остался один год и менее. Повышающий коэффициент устанавливается приказом директора школы по предоставлению соответствующей аттестационной комиссии

1.5. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями формируют должностной оклад (ставку

заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, формируют минимальные оклады по должности и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от оклада. Минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и повышающих коэффициентов.

1.6. Педагогическим работникам Школы должностной оклад (ставка заработной платы с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

1.7. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образовательных учреждений предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;

при выслуге более 10 лет – до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Школы в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.2. настоящего Положения). Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведён в приложении 4.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.8. Положением об оплате труда работников учреждения образования, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, могут устанавливаться повышающие коэффициенты и доплаты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство может устанавливаться педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т. д.)

Повышающий коэффициент за сложность и напряжённость труда педагогических работников может устанавливаться с учётом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности может устанавливаться за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в учреждениях повышенного уровня (гимназии, лицеи, колледжи, школы с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.9. Педагогическим работникам Школы, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР», предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% к минимальному окладу по должности. Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

2. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Профессиональная квалификационная группа	Должность	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	- делопроизводитель	1,0	3298

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Профессиональная квалификационная группа	Должность	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	- лаборант	1,0	3455
2 квалификационный уровень	-заведующий хозяйством	1,09	3780
3 квалификационный уровень	- заведующий производством (шеф-повар)	1,20	4145

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Профессиональная квалификационная группа	Должность	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	- бухгалтер, - инженер-программист	1,0	4461

2.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников.

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;

при выслуге лет более 10 лет – до 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы в данном учреждении и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

Применение надбавок к окладу за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.6. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;
за сложность и напряжённость труда;
за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессионально квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Коэффициент	Минимальная ставка заработной платы
1 квалификационный уровень			
1 квалификационный разряд	- гардеробщик	1,0	3170
2 квалификационный разряд	- сторож, - уборщик производственных помещений	1,04	3297
3 квалификационный разряд		1,09	3455
4 квалификационный разряд		1.14	3614

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Должность	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы
1 квалификационный уровень			
4 квалификационный разряд		1,0	3620
5 квалификационный разряд		1,11	4018
2 квалификационный уровень			
6 квалификационный разряд		1,23	4453
7 квалификационный разряд		1,35	4887
3 квалификационный уровень			
8 квалификационный разряд		1,49	5394
4 квалификационный уровень	- водитель	1,79	6480

3.3.1. Профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой профессии	Минимальная ставка заработной платы
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».			
1 квалификационный уровень			

2 квалификационный разряд	кухонный работник	1,04	3297
3 квалификационный разряд	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	1,09	3455
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
4 квалификационный разряд	- помощник повара	1,0	3620
5 квалификационный разряд	- повар, - слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11	4018

3.4. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы по профессии. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется с минимальной ставкой заработной платы профессии. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов и доплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,05;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;
- при выслуге лет более 10 лет – до 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

Применение надбавок к ставке заработной платы за выслугу лет не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Сумма всех произведённых увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формируют ставку заработной платы конкретного работника.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем:

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда территориального и бытового характера.

	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
	За работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (специалистам согласно пункту 1.5 настоящего Приложения)	25

Примечание: компенсационные выплаты за особые условия труда территориального и бытового характера рассчитываются от минимального оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

1.2. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в классах, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20
3	Руководителю, заместителям руководителя по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной работе, библиотекарю, учителям, реализующим образовательные программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам), непосредственно связанным с учебным процессом	до 15
4	Учителям-логопедам, педагогам психологам за индивидуальное и групповое обучение детей, нуждающихся в специальной психологической и логопедической коррекции.	20

Примечание: компенсационные выплаты работникам за особые условия труда производственного характера рассчитываются от минимального оклада работника по должности.

1.3 Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяются положением об оплате труда в образовательном учреждении.

1.4. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется, как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника, без учета повышения по другим основаниям.

1.5. Установление выплат компенсационного характера за работу в учреждениях расположенных в сельских населённых пунктах, осуществляется следующим работникам образовательных учреждений:

1.5.1. Руководящие работники:

- директор;
- заместители директора;
- главный бухгалтер;
- 1.5.2. Специалисты:
- библиотечкарь, педагогические работники;
- инженерно-педагогические работники (старшие мастера, мастера производственного обучения, инженер-программист);
- преподаватели-организаторы ОБЖ;
- руководители физического воспитания;
- социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, старшая вожатая;
- бухгалтер;
- лаборанты, имеющие высшее и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

1.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы))
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не менее 35
2.	За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию образования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР») по результатам специальной оценки условий труда	<p>Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.</p> <p>Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.</p>
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей, требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах

	другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).	месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
б.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере

1.7. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):		
Учителям	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку и литературе		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, истории, обществоведению, географии		10
4. За заведование учебными кабинетами, мастерскими:		
Учителям в школах		10
5. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:		
Учителям, мастерам производственного обучения		10
6. За обслуживание вычислительной техники:		
Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:		
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц		10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц		15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц		20
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров		25
7. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами:		
Учителям		25
8. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):		
Учителям		20
При наличии комбинированных мастерских		35
9. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:		
В школах педагогическим работникам с количеством классов-комплектов:		
от 10 до 19		25
от 20 до 29		50
30 и более		100
10. За работу с библиотечным фондом учебников		До 20
11. За работу с архивом учреждения.		25
12. За организацию трудового обучения, общественно-полезного производительного труда и профориентацию: педагогическим работникам в школах, имеющих 6-12 классов		
		20

13-29 классов		35
30 и более классов		60
13. За участие в работе на федеральных, областных и муниципальных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:		
Педагогическим работникам	Федеральный уровень	20
	Областной уровень	15
	Муниципальный уровень	10
Заместителям руководителя	Федеральный уровень	10
	Областной уровень	8
	Муниципальный уровень	5
13. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств		до 30
14. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным специальностям при их отсутствии в штатном расписании школы		до 30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, за исключением доплат, указанных в пунктах 2 и 3 таблицы.

Доплаты указанные в пунктах 2 и 3 таблицы, рассчитываются исходя их минимального оклада по ПКГ педагогических работников с учетом учебной нагрузки.

2. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности по должностям «учитель», «преподаватель», «педагог» устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ.

Доплаты за дополнительно возложенные на других педагогических работников обязанности, за исключением педагогических работников, указанных в абзаце первом настоящего пункта, устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ.

3. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных учреждений всех типов и видов за исключением специальных (коррекционных) классов. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты. Для специальных (коррекционных) классов доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

В случае увеличения (уменьшения) наполняемости класса (учебной группы) в течение учебного года доплаты за классное руководство, проверку тетрадей производится с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошли соответствующие изменения.

4. При проведении занятий по иностранному языку, физической культуре, технологии, физике, химии, информатики и вычислительной техники допускается деление класса на две группы в учреждении при наполняемости 25 человек. При наличии условий и финансовых средств возможно деление классов с меньшей наполняемостью.

5. Доплата за участие на федеральных, областных и муниципальных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, устанавливается за каждую экспериментальную площадку.

За участие в работе экспериментальных площадок в качестве педагогических работников руководителям (заместителям руководителей) доплату производить в размере, установленным для педагогических работников.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителя соответствующего учреждения, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы

2. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, учителя-логопеда, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах), старшие методисты, методисты, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (заведующие), заместители директоров по учебной, учебно-воспитательной работе.

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам учреждений начального профессионального образования;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогам-психологам;

7) методистам

8) учителям музыки, музыкальным руководителям.

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Чернухинская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Школы (далее – работников школы).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам школы (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников школы принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора школы.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация Школы вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата Школы.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты, труда Школы

2.1. Всем работникам школы могут осуществляться единовременные выплаты стимулирующего характера в виде премий, связанные с праздничными (Новый год, День Защитника Отечества, Международный женский день, День Учителя) и юбилейными (50, 55, 60, 65 и т.д.) датами, а также:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

2.1.2. Выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т. д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.1.3. Выплаты за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.2. Выплаты стимулирующего характера (премии, надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении приказом директора школы.

2.3. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Школы в соответствии с положением об оплате труда, утверждённым в Школе.

Основная доля стимулирующей части фонда оплаты труда должна оплачиваться за качество выполненных работ в соответствии с достигнутыми значениями показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, и выслугу лет. Остальные виды выплат стимулирующего характера выплачиваются после указанных выплат при наличии финансовых средств.

2.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника школы устанавливаются приказом директора школы на период, предусмотренный Положением об оплате труда

Школы. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им и осуществляется в соответствии с критериями, установленными разделом 3 настоящего Положения, при наличии стимулирующего фонда оплаты труда.

2.5. Стимулирование труда работников производится только по основной должности.

2.6. Основанием для лишения работника школы стимулирующей части оплаты труда является нарушение в течение рассматриваемого периода Закона РФ «Об образовании» (ст.56 ч.3) и при наложении дисциплинарного взыскания.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работником руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава школы за качество и высокие результаты работы.

3.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательного учреждения.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители
1	Сохранение контингента обучающихся: - контингент постоянен	1
	- контингент увеличивается	3
	- контингент уменьшается	0
2	Контроль за осуществлением всеобуча: - 100%	3
3	Система работы с документами педагогов: - наличие рабочих программ	1
	- контроль календарно-тематических планов	1
	- ведение классных журналов	1
4	Система работы с документами заместителя директора. - своевременная сдача информации вышестоящей организации	1
	- своевременная сдача отчетов	1
	- своевременная сдача анализа работы	1
5	Положительная динамика уровня воспитанности учащихся	0-5
6	Результаты ЕГЭ, ОГЭ (ГВЭ),ВПР, ГТО	
	ЕГЭ	
	70-80 баллов (из 100)	5 б
	80-90	7 б
	90-100	10 б
	ОГЭ, ВПР	
Оценка «5» 100% качество знаний в 4, 9 классе	0-10	
ГТО		
	Золотой значок Серебряный значок	3 б. (за каж.уч) 1 б. (за каж.уч)
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам данного периода: - качество знаний обуч-ся в по школе равно или больше среднего показателя за предыдущий период;	3
	- качество знаний обуч-ся в по школе ниже среднего показателя за предыдущий период;	0
8	Олимпиады, конкурсы, викторины, конференции , спортивные соревнования для уч-ся: 1.Участие: - на уровне района	1
	- на областном уровне	2
	- на федеральном уровне	3
	2. Призеры и победители: - на уровне района	3
	- на областном уровне	5
	- на федеральном уровне	8

9	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: - муниципального уровня - регионального - федерального - ПНПО	1 3 5 5
10	Руководство исследовательской, проектной работой учителей: - работа творческих групп - наличие инновационной площадки - интернет - проекты	2 2 2
11	Аттестация педагогов - повышение квалификации за отчетный период с СЗД на 1 категорию - подтверждение 1 категории - повышение квалификации с СЗД до высшей категории - подтверждение высшей категории	1 1 1 1
12	Организация повышения квалификации педагогов. - наличие плана курсовой подготовки педагогов - выполнение плана курсовой подготовки	1 1
13	Качественная организация учебно-воспитательного процесса по подготовке выпускников: - наличие плана подготовки к ГИА - проведение и анализ диагностических и проверочных работ - связь с родителями выпускников - выполнение графика индивидуальных занятий	1 1 1 1
14	Система мониторинга: - охват питанием уч-ся - посещаемость уч-ся - качество знаний	1 1 1
15	Работа со школьным сайтом: - своевременное обновление «горячей» информации - контроль заполнения сайта «Дневник.ру», страничка класса	0-8 1
16	Организация и контроль дежурства по школе	2
17	Работа с семьями и учащимися, требующими повышенного педагогического внимания	0-5
18	Повышение интеллектуального уровня уч-ся через приобщение к национальной культуре страны: выезды в театры, музеи, на выставки, экскурсии	1(за меропр.)
19	Проведение мероприятий общешкольного уровня: - активность участия - содержание - эстетическое оформление	2 б 2 б 2 б
20	Вовлеченность обучающихся в школьные кружки, секции, клубы, объединения.	50% - 3 б 60% - 5 б 70% - 8 б 80 – 100% - 10 б
21	Организация внеурочной деятельности по ФГОС	0-5
22	Работа с общественными организациями, органом государственного управления по курируемым вопросам.	0-5
23	Выполнение общественно значимой работы _____ _____ _____	
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	

3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	
5	Наличие неуспевающих (за каждого ученика)	
6	Несвоевременное обновление информации на школьном сайте.	
7	Наличие уч-ся совершивших правонарушения или преступления	

3.2. Критерии стимулирования учителя (преподавателя).

3.3. Критерии материального стимулирования воспитателя.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители	
		баллы	
1	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников).	Да	1
2	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.	Нет	2
3	Применение здоровьесберегающих технологий	Да	2
4	Создание психологически комфортной среды для воспитанников	Да	1
5	Использование новых педагогических технологий в воспитательном процессе.		0-3
6	Достижения воспитанников в конкурсах, соревнованиях и т.п. - на уровне школы - на уровне района; - на областном уровне	Да Да Да	0,5 1 1,5
7	Наличие методической работы воспитателя	Да	2
8	Наличие аналитической работы воспитателя	Да	1
9	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	3
10	Наличие эффективной программы воспитательной работы	Да	1
11	Эстетическое оформление проводимых мероприятий.	Да	1
12	Эстетическое оформление классной комнаты.	Да	1
13	Наличие работы с родителями.	Да	1
14	Наличие взаимодействия с учителями, школьным психологом, социальным педагогом, логопедом.	Да	1
15	Правонарушения учащихся	Нет	0,5
16	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да	2
17	Эффективность внеклассной работы по ФГОС	Да	2
18	Другие работы, не связанные с должностными обязанностями.		
Критерии снижающие стимулирующую часть оплаты труда			
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	- 2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	- 2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да	- 2
4	Систематические пропуски воспитанниками занятий без уважительных причин.	Да	- 2

3.4. Критерии материального стимулирования старшей вожатой.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители	
		баллы	
1	Наличие системы работы с документами	Да	1
2	Достижения обучающихся в социально-значимых проектах, акциях, конкурсах, соревнованиях и т.п. - на уровне района; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да	1 1,5 2

3	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да	1,5
4	Наличие диагностической и аналитической работы;	Да	2
5	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да	1
6	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	Да	1
7	Наличие детского объединения	Да	1,5
8	Наличие призеров и победителей на конкурсах, среди членов детского объединения - на уровне района; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да	1 1,5 2
9	Работа с сайтом школы	Да	2
	Другие обязанности не входящие в должностные обязанности	Да	
Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда			
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
2	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2
4	Наличие неуспевающих в ДО (за каждого ученика)	Да	-2
5	Наличие правонарушений среди учащихся ДО (за каждого ученика)	Да	-2

3.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	5
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	10
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; подготовка ОУ к новому учебному году.	10
4	Участие в организации обучающихся и работников школы по благоустройству территории.	5
5	Сохранность мебели, оборудования	5
6	Работа с кадрами вспомогательного и технического персонала, отсутствие жалоб.	5
7	Качественное оформление и ведение документации, своевременная подготовка актов и т.п.	5
8	Своевременное заключение договоров с необходимыми организациями.	5
9	Активное участие в пополнении внебюджетного фонда школы за счёт спонсоров.	5
10	Другие работы, не связанные с должностными обязанностями	

3.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители
1	Своевременное и качественное ведение документации - книги приказов - алфавитной книги - журналов входящей и исходящей корреспонденции - трудовых книжек - справок и т.д.	15
2	Грамотное и своевременное оформление документов	10
3	Своевременное заполнение мониторингов	10
4	Помощь работникам в оформлении документации, наглядности	10
5	Работа с электронной почтой учреждения	5
6	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	5

3.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта, инженера-программиста

№ п/п	Показатели критериев	Измерители	
		баллы	
1	Своевременная подготовка оборудования к каждому уроку	Да	3
2	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	Да	3
3	Качественное ведение документации кабинетов, оформление документации	Да	2
4	Работа с компьютером	Да	2
5	Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	Да	2
6	Участие в ремонте школы в каникулярное время, благоустройстве	Да	3
7	Выполнение других обязанностей не входящих в должностные обязанности		

3.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя

№ п/п	Показатели критериев	Кол-во баллов по критерию
1	Качественное выполнение должностных обязанностей а) работа по соблюдению ТБ, ПДД, предупреждению ДТП; б) обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; в) обеспечение безопасности перевозки детей.	10
2	Содержание автотранспорта и рабочего места в соответствии с нормами техники безопасности, СанПИН, требованиями госпожнадзора	5
3	Подготовка автотранспорта к техосмотру	5
4	Выполнение других обязанностей не входящих в должностные обязанности	

3.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика производственных помещений

№ п/п	Показатели критериев	Измерители	
		баллы	
1	Содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии (чистота пола, стен, зеркал, раковин, содержание стен и дверей в туалетах в чистом состоянии; отсутствие жевательной резинки на полу и на стенах), ежедневная качественная уборка территории.	Да	5
2	Ежемесячная генеральная уборка, дополнительное мытье окон.	Да	3
3	Участие в ремонте школы в каникулярное время, благоустройстве	Да	5
4	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	Да	2
5	Выполнение других обязанностей не входящих в должностные обязанности		

3.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика

№ п/п	Показатели критериев	Измерители	
		баллы	
1	Содержание закрепленной территории в соответствии с нормами СанПИН, ежедневная качественная уборка территории	Да	2
2	Материальная ответственность за сохранность вещей в раздевалке	Да	4
3	Ежемесячная генеральная уборка, дополнительное мытье окон	Да	2
4	Участие в ремонте школы в каникулярное время, благоустройстве	Да	5
5	Обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц	Да	2
6	Выполнение других обязанностей не входящих в должностные обязанности		

3.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию зданий, сооружений

№ п/п	Показатели критериев	Измерители	
		баллы	
1	Своевременный контроль за состоянием помещений школы и зданием школы согласно должностным инструкциям	Да	5

2	Своевременное и оперативное исполнение просьб и рекомендаций работников школы по устранению аварийных ситуаций, предупреждение нестандартных ситуаций	Да	5
3	Участие в ремонтных работах, подготовке школы к новому учебному году и благоустройстве территории	Да	5
4	Выполнение других обязанностей не входящих в должностные обязанности		

3.12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Показатели критериев	Измерители	
		баллы	
1	Обеспечение сохранности школьного имущества	Да	3
2	Обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц	Да	3
3	Своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов (милиции, аварийных дежурных) о происходящем ЧП	Да	3
4	Выполнение других обязанностей не входящих в должностные обязанности		

3.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности шеф-повара

№ п/п	Показатели критериев	Измерители	
		баллы	
1	Организация питания учащихся, ведение документации по питанию, составление ежемесячной отчетности	Да	3
2	Отсутствие нареканий и претензий по качеству питания со стороны надзорных служб.	Да	2
3	Сохранность оборудования в столовой, соблюдение правил ТБ.	Да	2
4	Разгрузка продуктов питания, перенос тяжестей.	Да	2
5	Организация питания в оздоровительном лагере.	Да	2
6	Контроль за подготовкой оборудования к началу работы пищеблока.	Да	2
7	Организация ремонта по подготовке школы к новому учебному году.	Да	2
8	Ответственность за сохранение продуктов питания	Да	3
9	Выполнение других обязанностей не входящих в должностные обязанности		

3.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара и помощника повара

№ п/п	Показатели критериев	Измерители	
		баллы	
1	Отсутствие нареканий по качеству питания и по выполнению должностных обязанностей со стороны администрации, учащихся и бракеражной комиссии.	Да	2
2	Организация питания в оздоровительном лагере	Да	2
3	Подготовка оборудования к началу работы пищеблока	Да	2
4	Разгрузка продуктов питания	Да	2
5	Качественное проведение генеральной уборки и участие в ремонте.	Да	4
6	Выполнение других обязанностей не входящих в должностные обязанности		

3.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители
1	Работа с фондом учебников	5
2	Работа по пополнению фонда художественной литературы	2
3	Работа с документами, согласно должностной инструкции	5
4	Наличие программы и плана работы библиотеки	5
5	Работа по диагностике и мониторингу активности читателей	5
6	Проведение библиотечных уроков	3
7	Организация ежемесячно сменяющихся выставок литературы	2
8	Работа с классными руководителями и учителями-предметниками	2
9	Вовлечение учащихся и создание мультимедийных продуктов,	3

	проектов, презентаций и др.	
10	Участие в школьных мероприятиях	2
11	Участие в работе РМО	2
12	Связь с социумом	2
13	Систематизация фондов	2
14	Сохранность библиотечного фонда	3
15	Работа со школьным сайтом	2
16	Другие работы, не связанные с должностными обязанностями.	

4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

5. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам школы за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение Совета школы о согласовании оценки результативности деятельности работников школы. Оценка результативности и качества труда работников школы проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

7. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора школы. В состав экспертно-аналитической группы могут входить заместители директора, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления Школы. Состав экспертно-аналитической группы ежегодно утверждается приказом директора школы.

8. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Школы. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя.

9. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

10. Утверждение итоговых оценочных листов работников школы проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

11. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор школы знакомит каждого сотрудника Школы с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

12. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник школы в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

13. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течении пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления Школы.

14. Директор школы представляет в орган самоуправления Школы аналитическую информацию о достижениях работников школы, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

15. На основании представления директора школы орган самоуправления Школы принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений, органа самоуправления Школы определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

16. На основании проведенной оценки достижений работников Школы производится подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику Школы и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки директора школы проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников Школы и определяется итоговое количество баллов по Школе.

17. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственный внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику школы рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д \times Б) / М, \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

М – количество месяцев в периоде, на который устанавливается надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками образовательной организации равна 1000, тогда денежный вес 1 балла = $250000 / 1000 = 250$ рублей.

Денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника Школы и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение поощрительных надбавок в результате труда на январь – август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

18. Стимулирование работников Школы, критериальная база оценки за интенсивность и высокие результаты работы по должностям, которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

19. Показатели и критерии оценки эффективности работы педагогических и других работников учебно-вспомогательного состава разрабатываются Школой самостоятельно и содержатся в Положении по оплате труда. При этом обеспечивается соподчиненность показателей заместителей руководителя и работников Школы, т.е. так чтобы показатели эффективности деятельности работников обеспечивали выполнение показателей эффективности деятельности руководителей и организации в целом.

Протиуровано, пронумеровано и
скреплено печатью

А.Ф. Прохв листа(ов)

Директор печати

А.Ф. Прохв

