

Согласовано:

Председатель профсоюзной организации



Т.В. Юзбашева



Утверждаю

директор МОУ «Новобытовская СШ»



Л.Н. Назаренко

Приказ №13 от 21.02.2019 - о/д

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Новобытовская средняя школа» Николаевского муниципального района Волгоградской области (далее- Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области № 405 от 08.06.2018 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных учреждений, подведомственных отделу по образованию администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области», с учетом требований постановления администрации Николаевского муниципального района от 07.04.2016 г. № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Николаевского муниципального района», постановления Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области, других законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области, Николаевского муниципального района, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МОУ «Новобытовская СШ» (далее Учреждение) независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Николаевского муниципального района, Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников Учреждения включает должностные оклады, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств бюджета Николаевского муниципального района Волгоградской области средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным учредителем.

В целях исполнения Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017г., протокол № 11, установление размеров должностных окладов осуществляется таким образом, чтобы объем финансовых средств, направляемых на окладную часть, составлял не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

Расчет выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляется от базовых окладов по профессиональным квалификационным группам работников организаций, установленных Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных учреждений, подведомственных отделу по образованию администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области, утвержденного постановлением администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области от 08.06.2018 № 405.

1.6. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области (далее - учредитель).

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников организаций устанавливаются в соответствии с приказом руководителя.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке: размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

2.2. Конкретные размеры должностных окладов заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций:

2.4.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- учителей, для которых образовательная организация 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.

2.4.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.4.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной отделом по образованию администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.4.4. Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

2.4.5. 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 в кружках, 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 другим видам работ.

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

2.5.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух 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 изменений в тарификацию.

2.5.3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным абзацем третьим подпункта 2.1 настоящего Положения.

2.6. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.6.1. За педагогическими и другими работниками организаций при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации и отделом по образованию администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области по проведению походов, экспедиций и экскурсий) сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.6.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема

учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.6.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.6.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для заместителя руководителя.

2.6.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к базовому окладу если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

- работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов базового оклада установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 - 4 процента базового оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.2 - до 6 процентов базового оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.3 - до 8 процентов базового оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс),

устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в

размерах установленных согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
- б) персональный повышающий коэффициент к базовому окладу в размере до 100 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

- а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
- б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;
- в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

- а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- в) единовременная премия;

5) повышающий коэффициент к базовому окладу за работу в сельской местности;

б) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к базовому окладу без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к базовому окладу ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций:

4.4.1. Надбавка за интенсивность.

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с нижеследующим порядком.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

С целью реализации раздела 2 письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности" критерии и показатели эффективности деятельности, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников, разрабатываются образовательной организацией на основании направлений (таблица 1) и соответствующих индикаторов (таблица 1).

**показатели
эффективности деятельности педагогических работников
МОУ «Новобытовская СШ»**

Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Оценка эффективности деятельности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления недостаточно эффективны	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления достаточно эффективны
1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)			
Участие и результативность обучающихся в конкурсах и конференциях муниципального уровня	0	2	4
Участие и результативность обучающихся в конкурсах и конференциях межмуниципального и регионального уровня, всероссийского и международного уровня (заочно, очно)	0	2	4
Организация работы по предмету в рамках недель и предметных месячников, проведение внеклассных мероприятий по предмету	0	2	4
2. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся			
Ведение баз данных и анализ информации об индивидуальных достижениях обучающихся, наличие портфолио учащихся	0	2	4
Наличие разработанных и реализованных индивидуальных образовательных маршрутов	0	2	4
3. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)			
Динамика индивидуальных образовательных результатов по анализу контрольных работ, промежуточной аттестации	0	2	4
Достижения обучающихся: официально зафиксированные по данным внешних аттестаций (ЕГЭ, ОГЭ)	0	2	4
Достижения обучающихся по данным ВПР	0	2	4
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся			
Наличие системы работы классного руководителя с родителями (проведение родительских собраний, индивидуальная работа с родителями)	0	2	4
Отсутствие обоснованных обращений родителей и детей по поводу конфликтных ситуаций.	0		4
Отсутствие дисциплинарных взысканий	0		4
5. Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.)			
Участие и результативность обучающихся в школьном этапе Всероссийской олимпиады школьников по предмету, конкурсах, соревнованиях и др.	0	1	2
Участие и результативность обучающихся в муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников по предмету, конкурсах, соревнованиях и др.	0	2	4
Участие и результативность обучающихся в региональном, всероссийском, международном этапе Всероссийской олимпиады школьников по предмету, конкурсах, соревнованиях и др. (очно, заочно)	0	2	4
6. Участие в коллективных педагогических проектах			
Участие в коллективных педагогических проектах, спартакиада работников образования.	0	2	4
Оказание консультативно-методической помощи при подготовке к проектам, мероприятиям, семинарам.	0		2
7. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы			
Качество разработки рабочих программ по предмету, элективному курсу, модулю, степень их вариативности (профильное, углублённое обучение, обучение по ФГОС)	0	2	4

Участие в разработке образовательной программы ОУ	0	2	4
8. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в качестве учителя и классного руководителя			
Мероприятия по пропаганде здорового образа жизни	0	2	4
Массовость участия обучающихся класса в программе ГТО	0	2	4
Отсутствие травматизма	0		4
9. Работа с детьми из социально неблагополучных семей в качестве учителя и классного руководителя			
Наличие и результативность индивидуального плана работы с детьми из социально неблагополучных семей и их родителями	0	2	4
Привлечение детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении в кружки, секции, клубы	0	2	4
Обеспечение детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, к активному летнему отдыху	0	2	4
10. Создание элементов образовательной инфраструктуры			
Участие педагогов и обучающихся в создании инфраструктуры школы (оформление кабинета в соответствии с требованиями СанПиН, ремонт, использование и исправность ИКТ)	0	2	4
Участие в благоустройстве школьного двора	0	2	4

С учетом установленных критериев каждый работник набирает определенное количество баллов. Все баллы по учреждению суммируются, определяется фонд стимулирования, предназначенный для распределения в качестве выплат стимулирующего характера. Затем определяется стоимость одного балла. Сумма конкретной выплаты работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на стоимость одного балла.

Стимулирующая выплата работника = 1 балл X количество баллов.

2) работникам Учреждения, осуществляющего непедагогическую деятельность:

- а) за стабильно высокие показатели результативности работы;
- б) за применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- в) за сложность и напряженность выполняемой работы, в том числе:
 - за обеспечение работы информационных ресурсов организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;
 - за обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем организации.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к базовому окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен на определенный период времени.

Применение персонального повышающего коэффициента к базовому окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к базовому окладу определяется путем умножения размера базового оклада на повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента к базовому окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов базового оклада в месяц.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по Учреждению по решению работодателя в размере не более 50 процентов от базового оклада:

- за профессионализм и оперативность в решении вопросов;
- за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам к базовому окладу в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;

- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к базовому окладу надбавка за классность в следующих размерах:

- водителям автомобилей 1-го класса - до 15 процентов;

- водителям автомобилей 2-го класса - до 5 процентов.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("В", "С", "Д", "Е").

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "В", "С", "Е" или "Д".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "В", "С", "Д" и "Е".

4.5.3. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии почетного звания:

а) название которого начинается со слова "Народный", - до 50 процентов базового оклада;

б) название которого начинается со слова "Заслуженный", и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов базового оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего наличие почетного звания.

При наличии у работника двух и более наград выплата устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда организации соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов базового оклада в месяц.

4.7. Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от базового оклада в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процента;

- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;

- свыше 15 лет - 10 процентов.

4.7.1. Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.7.2. Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников организаций по состоянию на начало учебного года.

4.7.3. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных в Волгоградской области от 13.05.2008 N 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов базового оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Специалистам, работающим в Учреждении, расположенном в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

4.9.1. К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

- "Должности педагогических работников";

- "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала";

- "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень);

- "Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

4.10. Молодым специалистам, работающим в Учреждении, расположенном в сельском поселении, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26.11.2004 N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 964-ОД).

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

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

5.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работнику принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника организации.

5.2.1. Основаниями для обращения работника по вопросу оказания материальной помощи являются:

- а) тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение и другие обстоятельства), возможных вследствие непреодолимой силы;
 - б) смерть близкого родственника (детей, супруга, родителей);
 - в) заболевание работника, близкого родственника работника (детей, супруга, родителей), требующее сложного оперативного вмешательства, либо дорогостоящего лечения.
- 6.2.2. Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов работника организации в расчете за год.
- 6.3. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом N 964-ОД.

**РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
	2	3
1.	за работу в классах, группах, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;	педагогическим работникам - до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	за индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением; за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	за работу в территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
4.	за проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов, курсов плана внеурочной деятельности) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

	учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
5.	за классное руководство: в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 20 процентов от базового оклада
6.	за заведование (руководство) кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями и другое	до 10 процентов базового оклада
7.	за проверку письменных работ в образовательных организациях, применяющих дистанционные образовательные технологии: учителям по предметам в 1 – 4 классах (кроме учебных курсов); учителям по русскому языку и литературе, математике (кроме учебных курсов);	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке
	учителям по другим предметам (кроме учебных курсов)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке
8.	За работу с библиотечным фондом учебников и ведение библиотечной работы	до 30 процентов от базового оклада
9.	За организацию профилактики детского дорожно-транспортного травматизма	до 20 процентов от базового оклада
10.	За выполнение обязанностей по ведению ГИС «Сетевой город. Образование», «Е-услуги», работу по формированию и выгрузке баз данных в ФИС ФРДО	до 20 процентов от базового оклада
11	За работу на официальном сайте школы	До 20 процентов от базового оклада
12	За организацию питания и подготовку отчетной документации	до 30 процентов от базового оклада
13	Педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена,	в размере, исчисляемом путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное

государственного выпускного экзамена

количество рабочих часов,
установленное по
занимаемой должности, за
час