

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 6»
(МБОУ «Школа №6»)**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» (далее – Школа) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений Прокопьевского городского округа, реализующих основные общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) Постановления администрации города Прокопьевска от 28.03.2011 N 59-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска» (с учетом всех изменений и дополнений);
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с первичной профсоюзной организацией муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – первичная профсоюзная организация Школы).

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый Решением Прокопьевского Совета народных депутатов в бюджете Прокопьевского городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Школой услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников Школы (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. При выплате заработной платы работнику Школа обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта администрации города Прокопьевска.

2. Порядок формирования систем оплаты труда.

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников Школы распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Школы или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда Школы включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату

гарантированной заработной платы работникам Школы за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.1.4. Директор Школы при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда Школы;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Школы в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о стимулировании работников Школы, согласованного с первичной профсоюзной организацией Школы. (Приложение № 2 к настоящему Положению).

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются Школой самостоятельно.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда Школы.

Конкретный процент централизуемой доли устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска (далее - Управление образования) в зависимости от

размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности Школы, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{ц} = \text{ФОТ}_{оу} \times ц$, где:

ФОТ_ц - централизованный фонд;

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда Школы;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты директору Школы.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Школы.

2.2.1. Заработная плата работников Школы включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2.2. Заработная плата работников Школы рассчитывается по следующей формуле:

$\text{ЗП} = (\text{Ор}) + ((\text{Ор}) \times (\text{К2})) + ((\text{Ор}) \times (\text{К3})) + \text{КВ} + \text{СВ}$, где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К1})$, где:

О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу),

ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

КЗ - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ (Приложение №3).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Школы по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в Приложении № 6 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Школы.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю Школы или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю Школы, а педагогическим работникам Школы - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, "Заслуженный учитель Российской Федерации" и "Отличник народного просвещения", увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К2) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

2.2.5. Положением об оплате труда работников Школы предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в Школе с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, полугодие, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Школа самостоятельно устанавливает категорию работников, период и размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, которые отражаются в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2})) \times \text{Нагр.} / \text{Н ч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К3})), \text{ где:}$$

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, руб.;

Ор - ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К3 - персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Н ч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников Школы, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников Школы, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.3.4. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда Школы - для директора Школы;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоение почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Школы применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников аппарата Управления образования, информационно-методического центра), привлекаемых для педагогической работы в Школе;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в Школе определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н ч мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i, \text{ где:}$$

ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нч мес.і - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.і - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

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

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, 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.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников.

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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":

18 часов в неделю - учителям 1 – 11 классов,

20 часов в неделю - учителю-логопеду,

18 часов в неделю - педагогу дополнительного образования,

36 часов в неделю – педагогу-психологу, педагогу-библиотекарю, старшей вожатой.

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за

ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в пунктах 2.6.1 - 2.6.3 настоящего Положения, в том числе директора Школы, его заместителей, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими педагогическую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка Школы, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в Школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня

обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по Школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, и другими, руководством предметными методическими объединениями, проведением работы по дополнительным образовательным программам и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования.

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее

профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в Школе, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены директором Школы на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера.

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные

обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой

дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) и вечернее время (с 18-00 до 22-00 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее 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 не менее 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. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику 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, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. С учетом условий труда и выполнения дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общетраслевых профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении N 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда Школы.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников Школы по согласованию с первичной профсоюзной организацией Школы.

4.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах, с учетом районного коэффициента и без учета районного коэффициента.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников Школы и согласовываются с первичной профсоюзной организацией Школы (Приложение № 2 к настоящему Положению).

5. Условия оплаты труда директора Школы и его заместителей.

5.1. Зарплата директора Школы, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада директора Школы устанавливается начальником Управления образования в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Школы.

Должностные оклады заместителей директора устанавливаются

директором Школы на 10 - 30% ниже должностного оклада директора Школы.

5.3. Директору Школы, заместителям директора Школы выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты.

Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений утверждаются Управлением образования.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Управление образования вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений в соответствии с утвержденными ими Положениями.

При этом директору Школы выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Управления образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителей учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам Школы.

5.6. Управление образования устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей в кратности от 1 до 5).

5.7. В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников Школы учредитель Школы в отношении директора Школы, директор Школы в отношении своих заместителей

устанавливают по согласованию: в отношении директора - с Территориальной организацией Прокопьевского городского округа общероссийского профсоюза образования, а в отношении заместителей директора - с первичной профсоюзной организацией Школы условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения.

Штатное расписание Школы утверждается директором Школы в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников Школы, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.

Школа принимает Положение об оплате труда работников, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с первичной профсоюзной организацией Школы.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Школой самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников Школы.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная
школа № 6»

**Порядок установления компенсационных выплат
работникам Школы**

1. Общие положения

1.1. Компенсационные выплаты работникам Школы устанавливаются за дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанные с образовательным процессом:

- а) классное руководство;
- б) проверка письменных работ;
- в) заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими.

1.2. Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1.3. Размеры доплат и порядок их установления определяются Школой в пределах средств, направленных на оплату труда.

1.4. Компенсационные выплаты устанавливаются на учебный год приказом директора Школы по согласованию с первичной профсоюзной организацией Школы.

1.5. Компенсационные выплаты могут быть отменены в случае:

- а) окончания срока их действия;
- б) окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- в) письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- г) длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- д) ухудшение качества работы или невыполнение работником возложенных на него обязанностей;
- е) по другим причинам, признанным существенными для принятия решения об отмене компенсационных выплат.

1.6. Решение об отмене компенсационных выплат принимается директором Школы и оформляется приказом директора Школы по согласованию с первичной профсоюзной организацией Школы.

2. Размеры дополнительных компенсационных выплат.

2.1. Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные

обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом.

2.1.1. Выплаты за классное руководство:

а) 3000 руб. за выполнение функций классного руководителя в классе, не зависящая от количества обучающихся в классе.

б) 5000 рублей ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

2.1.2. Выплата за проверку письменных работ:

а) в начальной школе – 10% от ставки на учебный год;

б) по русскому языку – 20% от часовой нагрузки на учебный год,

в) по литературе – 15% от часовой нагрузки на учебный год;

г) по математике, алгебре, геометрии, вероятности и статистике – 20% от часовой нагрузки на учебный год;

д) по химии, физике, биологии, географии, истории, обществознанию, информатике, иностранному языку – 8% от часовой нагрузки на учебный год;

2.1.3. Выплата за заведование учебным кабинетом, спортивным залом, библиотекой, актовым залом – 5-25% от ставки на учебный год.

2.1.4. Выплата председателю первичной профсоюзной организации Школы за участие в подготовке проектов локальных нормативных актов, контроль за выполнением условий Коллективного договора, соглашений, за соблюдением трудового законодательства и локальных нормативных актов Школы; за выполнение других профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников Школы - 30% оклада (ставки заработной платы) по основной работе.

2.1.5. Выплата за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работника в размере 30%.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

Положение о стимулировании работников Школы

1. Общие положения.

1.1. Стимулирование работников Школы осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Школы является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава Школы, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора Школы, решений педагогического совета Школы.

1.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты (премии) за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом директора Школы. При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа директора Школы.

1.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется Школой исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, органами местного самоуправления, муниципальным органом управления образования, администрацией Школы.

1.4. Школа самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет её на выплаты стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и без учета районного коэффициента в пределах рекомендуемых значений по видам:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

1.5. Школа самостоятельно определяет показатели и размеры стимулирующих выплат среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности Школы, ее руководителя и педагогических работников, а также по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации Школы.

1.6. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в Школе, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации Школы

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие, год.

1.8. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Стимулирующие выплаты.

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.1.1. К обязательным **выплатам за интенсивность** относятся премии за реализацию отдельных видов деятельности Школы, которые устанавливаются приказом директора Школы на основании решения комиссии по премированию в абсолютной величине в виде ежемесячных премий на период с сентября по август:

№ п/п	Вид работы	Сумма, руб.	Индикаторы измерения
1	Руководство городским методическим объединением	1000	Согласно приказу Управления образования
2	Руководство городской (творческой) группой	1000	Согласно приказу Управления образования
3	Руководство школьными методическими объединениями учителей	900	1. Реализация плана работы. 2. Участие руководителя и членов школьного методического объединения в школьных и городских мероприятиях.
4	Руководство школьными методическими объединениями классных руководителей	700	1. Реализация плана работы. 2. Участие руководителя и членов школьного методического объединения в школьных и городских мероприятиях.
5	Руководство научным обществом учащихся	1000	1. Реализация плана работы. 2. Достижения учащихся.

6	Руководство школьным музеем	1000	1. Реализация плана работы. 2. Участие в городских мероприятиях.
7	Выполнение обязанностей секретаря премиальной комиссии	800	Качественное и своевременное ведение документации.
8	Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	1000	Качественное и своевременное ведение документации.
9	Выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	2000	1. Качественное и своевременное ведение документации. 2. Инспектирование семей с опекаемыми детьми и приемных семей.
10	Ведение школьного аккаунта в социальных сетях	1000	1. Своевременная публикация школьных мероприятий. 2. Всестороннее освещение школьной жизни.
11	Организация горячего питания	2000	1. Качественное и своевременное ведение документации. 2. Положительная динамика охвата горячим питанием.
12	Выполнение работы по озеленению школы	700	Поддержание в порядке зеленых насаждений в школе и на территории.
13	Ведение школьного сайта	3000	1. Своевременная публикация школьных мероприятий. 2. Всестороннее освещение школьной жизни.
14	Выполнение обязанностей технического специалиста по сопровождению учебного процесса	3000	Исправность и подготовка к работе оргтехники
15	Выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда	700	1. Своевременное проведение инструктажей по охране труда. 2. Качественное и своевременное ведение документации
16	Выполнение курьерских обязанностей	1000	Своевременная доставка документации
17	Кураторство детских общественных объединений	8724,5	1. Качественное и своевременное ведение документации. 2. Реализация плана работы.

18	Внесение сведений о выданных аттестатах в ФИС ФРДО	3000	Своевременное внесение сведений о выданных аттестатах в ФИС ФРДО
19	Выполнение обязанностей специалиста по закупкам	3000	Качественное и своевременное ведение документации.

Выплаты за интенсивность работы выплачиваются работникам Школы за фактически отработанное время.

2.1.2. К выплатам за **высокие результаты работы** относятся выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы, оперативность и качественный результат.

Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются приказом директора Школы на основании решения комиссии по премированию в абсолютной величине в виде единовременных премий.

Вид работы	Сумма, руб.
награждение государственными (отраслевыми), областными, городскими наградами, почетными грамотами и благодарственными письмами (расшифровать в приказе)	5000
высокие результаты ЕГЭ (100 баллов)	3000
участие в муниципальном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Учитель года России» (расшифровать в приказе):	
участие	10000
лауреат	15000
призер (III место)	20000
призер (II место)	30000
победитель	50000
исполнение обязанностей начальника лагеря дневного пребывания и лагеря труда и отдыха на базе Школы	3000
заполнение и печатание аттестатов об основном общем и среднем общем образовании	2000
оказание методической помощи участникам конкурсного движения (расшифровать в приказе)	2000
привлечение внебюджетных средств к пополнению материально-технической базы кабинета	2000
организацию и качественное проведение текущего или капитального ремонта кабинета (рекреации школы)	3000
устранение аварийных ситуаций	3000

2.1.3. Специальная выплата педагогическим работникам Школы, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического работника Школы.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

2.1.4. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов Школы, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

2.1.5. Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в размере 5000 рублей.

2.2. Премияльные выплаты за качество выполняемых работ.

2.2.1. Премияльные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности с учетом количественных и качественных показателей работы, определяемых директором Школы.

2.2.2. Установление премияльных выплат за качество выполняемых работ работникам Школы осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в Школе, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации Школы.

Состав комиссии утверждается приказом директора Школы. В состав комиссии входят:

директор Школы;

заместители директора Школы;

представитель первичной профсоюзной организации Школы;

секретарь премиальной комиссии.

2.2.3. Премияльные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по основной должности в фиксированной сумме на основании результатов их деятельности при достижении определенных количественных и качественных показателей работы за полугодие на период с 01 января по 30 июня, с 01 июля по 31 декабря; при наличии экономии или перерасхода в процентном соотношении меняются суммы.

Учреждение в целях результативного (в пределах утвержденного лимита фонда заработной платы) использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производить перерасчет стоимости значения показателя за качество выполняемых работ и, соответственно, размера выплат каждому работнику.

В случае наличия экономии фонда оплаты труда экономия направляется пропорционально к имеющейся твердой сумме размера стимулирующих выплат.

2.2.4. Премияльные выплаты за качество выполняемых работ не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении Устава Школы, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, зафиксированное в приказах директора Школы, стимулирующие выплаты не начисляются полностью или за месяц, в котором допущено нарушение.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа директора Школы.

2.2.5. Премияльные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев и показателей стимулирования, закрепленных в Листе оценки качества выполняемых работ (далее - Лист оценки), представленном в Приложении №5 настоящего Положения.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения, которые оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысшее количество баллов, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования составляет итоговое количество баллов для расчета выплат в рублях.

2.2.6. Максимальное количество баллов по категориям работников Школы не должно превышать следующего соотношения от максимального количества баллов основного (педагогического) персонала Школы (100

баллов):

а) по учебно-вспомогательному персоналу – не более 60% максимального количества баллов;

б) по административно-управленческому персоналу – не более 50% максимального количества баллов;

в) по младшему обслуживающему персоналу – не более 40% максимального количества баллов.

2.2.7. «Стоимость» одного балла при расчете стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, причитающегося к распределению на очередной период, с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда и максимального количества баллов, набранных всеми работниками Школы.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, при наличии экономии фонда оплаты труда, Школа может производить перерасчет «стоимости» одного балла и, соответственно, размера стимулирующих выплат в течение расчетного периода (полугодие).

2.2.8 Директор Школы по итогам полугодия готовит и выносит на обсуждение в комиссию по премированию предложения по установлению стимулирующих выплат работникам Школы с приложением Листов оценки всех работников и аналитической информации о:

- набранной сумме баллов каждым работником Школы;
- «стоимости» одного балла педагогических и прочих работников Школы;
- расчетном размере выплат, причитающихся каждому работнику Школы, с учетом набранного количества баллов и «стоимости» одного балла.

2.2.9. Комиссия принимает решение об установлении количества набранных баллов и расчетном размере выплат по каждому работнику Школы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Работники Школы имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом. На основании решения комиссии по премированию директор Школы издает приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам Школы. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам Школы за фактически отработанное время.

2.2.10. Лист оценки качества выполняемых работ для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ (далее – Лист оценки) разрабатывается администрацией Школы, утверждается премиальной комиссией по каждой должности штатного.

Лист оценки содержит информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности;
- источниках, периодичности оценивания каждого показателя;
- набранному количеству баллов по каждому показателю;
- стоимости одного балла;

- итоговой сумме баллов по всем показателям;
- расчетном размере выплат, причитающихся работнику;
- подписи и расшифровки подписи директора Школы;
- подписи и расшифровки подписи работника Школы с указанием согласия/несогласия.

Лист оценки заполняется на каждого работника Школы по основной должности. При совмещении работником нескольких должностей на основании решения премиальной комиссии допускается заполнение листов оценки по каждой должности отдельно. В случае перехода работника с одной должности на другую для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работник заполняет Лист оценки по ранее занимаемой должности.

Оценивание индикаторов показателей производится директором Школы. Лист оценки заполняется не позднее 10 января (30 июня) на основании пояснительной записки работника, подтверждающей достижение значений по каждому индикатору и показателю стимулирования, а также копий документов, подтверждающих достижение значений показателей Листа оценки (дипломов, грамот, свидетельств и др.). Администрация Школы не вправе требовать от работника копии документов, содержание которых отражается в аналитических справках, отчетах, статических данных Школы.

2.2.11. В случае выявления в Листе оценки и пояснительной записке работника расхождений в оценках одного и того же индикатора, директор Школы до заседания премиальной комиссии принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

При положительном решении вопроса работник Школы в Листе оценки ставит свою подпись в строке «с итоговым количеством баллов согласен».

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то работник Школы в Листе оценки ставит свою подпись в строке «с итоговым количеством баллов не согласен» и решение по приведению оценки к одному значению выносится на рассмотрение комиссии. В случае расхождения мнений членов комиссии решение принимается большинством голосов путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению по каждому работнику, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания комиссии.

После этого вносятся исправления в Лист оценки с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

2.2.12. Премииальные выплаты за качество выполняемых работ вновь принятым работникам по решению премиальной комиссии могут быть установлены на основании «портфолио» с предыдущего места работы.

В случае, если вновь принятому работнику невозможно установить премиальные выплаты за качество выполняемых работ на основании «портфолио» с предыдущего места работы, директор Школы может установить работнику персональный повышающий коэффициент (Приложение № 4 настоящего Положения).

2.3. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

2.3.1. Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются Школой самостоятельно по согласованию с представителем первичной профсоюзной организации Школы.

2.3.2. Выплата за выслугу лет (педагогический стаж) определяется для педагогических работников, для прочего персонала - выплата за непрерывный стаж работы в отрасли образования.

2.3.3. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет производятся ежемесячно за фактически отработанное время в фиксированной сумме без учета районного коэффициента:

- от 1 года до 5 лет – 250 рублей,
- от 5 лет до 15 лет – 500 рублей,
- от 15 лет до 25 лет – 750 рублей,
- от 25 лет – 1000 рублей.

2.3.4. В непрерывный стаж работы, дающей право на установление стимулирующих выплат, включается время работы в образовательных организациях всех типов. Непрерывный стаж работы определяется при приеме на работу и исчисляется в календарных годах, непрерывный стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил одного месяца. Для определения непрерывного стажа работы приказом директора Школы создается комиссия с участием представителя первичной профсоюзной организации. Основным документом для определения непрерывного стажа работы является трудовая книжка (в т.ч. электронная).

2.3.5. Работникам Школы, работающим по внутреннему совместительству, стимулирующие выплаты за стаж производятся по основной должности. Совместителям премиальная надбавка за стаж не устанавливается.

2.4. Иные поощрительные и разовые выплаты.

2.4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются работникам Школы за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Школы.

2.4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Школы приказом Директора Школы по согласованию с первичной профсоюзной организацией Школы в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи;

2.4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается Школой в абсолютном значении.

2.4.4. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Школы приказом директора Школы на основании решения премиальной комиссии в виде единовременных премий в абсолютной величине к знаменательным датам и материальной помощи.

2.4. 5. Работники Школы могут премироваться:

- а) к юбилейным датам - 50 лет и каждые последующие 5 лет - 3 000 руб.;

в) к профессиональному празднику «День учителя», а также к Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, Новому году, Дню матери, Дню отца, Дню России, Дню города – 2000 руб.;

2.4.6. Материальная помощь производится в целях социальной защиты работников Школы и выплачивается в соответствии с приказом директора Школы на основании решения премиальной комиссии.

2.4.7. Материальная помощь работникам Школы оказывается в связи:

а) вступлением в брак – 3000 руб.;

б) рождением ребенка – 2000 руб.;

в) с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.) – 5000 руб.;

г) со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети) – 5000 руб.;

2.4.8. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника Школы, с приложением копий документов, подтверждающих прошедшее событие (свидетельство о браке, рождении, смерти, акт о материальном ущербе), согласованного с первичной профсоюзной организацией Школы.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профес- сиональн ой квалифи- кационн й группе, руб.	Повы- шающий коэффи- циент	Оклад, должност- ной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
Первый квалификационный уровень		7354		
1	Старший вожатый (среднее профессиональное образование)		1,4015	10307
2	Старший вожатый (высшее профессиональное образование)		1,5157	11146
3	Старший вожатый (I квалификационная категория)		1,7811	13098
4	Старший вожатый (высшая квалификационная категория)		1,9327	14213
Второй квалификационный уровень		7354		
1	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции)		1,5157	11146
2	Педагог дополнительного образования		1,6678	12265

	(высшее профессиональное образование)			
3	Педагог дополнительного образования (I квалификационная категория)		1,9327	14213
4	Педагог дополнительного образования (высшая квалификационная категория)		2,0847	15331
Третий квалификационный уровень		7354		
1	Педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,5157	11146
2	Педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,6678	12265
3	Педагог-психолог (I квалификационная категория)		1,9327	14213
4	Педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,0847	15331
Четвертый квалификационный уровень		7354		
1	Учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении),		1,5157	11146

	педагог-библиотекарь			
2	(среднее профессиональное образование)			
3	Учитель, педагог-библиотекарь (высшее профессиональное образование); учитель-логопед (высшее дефектологическое образование)		1,6678	12265
4	Учитель, педагог-библиотекарь, учитель-логопед (I квалификационная категория)		1,9327	14213
5	Учитель, педагог-библиотекарь, учитель-логопед (высшая квалификационная категория)		2,0847	15331
Профессиональная квалификационная группа должностей иных педагогических работников				
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (высшее образование)		2,0847	15331
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
	Специалист по кадрам	5758	1,2457	7173
	Секретарь-машинистка	4943	1,3443	6645
	Лаборант	5099	1,3033	6646
	Рабочий по обслуживанию и ремонту здания	5186	1,1787	6113
	Сторож	4500	1,1813	5315

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

Основания для установления и размеры
персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы работникам Школы.

№ п/п	Основание	Размер	Период оплаты
1.	Вновь принятые работники: педагогические работники прочий персонал	0,3 0,2	С даты приема на работу до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат по итогам работы (Лист оценки качества)
2.	Работник, приступивший к работе после выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет	0,2	До наступления расчетного периода для установления премиальных выплат по итогам работы (Лист оценки качества)
3.	В связи с переводом работника на другую должность	0,2	До наступления расчетного периода для установления премиальных выплат по итогам работы (Лист оценки качества)

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная
школа № 6»

Листы оценки качества выполняемых работ

1. Лист оценки качества выполняемых работ заместителя директора по учебно-воспитательной работе;
2. Лист оценки качества выполняемых работ заместителя директора по воспитательной работе;
3. Лист оценки качества выполняемых работ заместителя директора по безопасности образовательного процесса;
4. Лист оценки качества выполняемых работ заместителя директора по административно-хозяйственной работе;
5. Лист оценки качества выполняемых работ специалиста по кадрам;
6. Лист оценки качества выполняемых работ учителя;
7. Лист оценки качества выполняемых работ педагога-библиотекаря;
8. Лист оценки качества выполняемых работ педагога-психолога;
9. Лист оценки качества выполняемых работ старшего вожатого;
10. Лист оценки качества выполняемых работ учителя-логопеда;
11. Лист оценки качества выполняемых работ лаборанта;
12. Лист оценки качества выполняемых работ секретаря-машинистки;
13. Лист оценки качества выполняемых работ рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию здания;
14. Лист оценки качества выполняемых работ сторожа.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

**Размер
повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу
(ставке) за наличие ученой степени или почетного звания**

№ п.п.	Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	Руководящим работникам Школы, имеющим ученую степень доктора наук по профилю Школы, специалистам Школы по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
2	Руководящим работникам Школы, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Школы, специалистам Школы по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
3	Работникам Школы, имеющим почетные звания: "Почетный работник народного образования (просвещения)", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Отличник народного образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР", Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Ветеран сферы воспитания и образования"	0,1
4	Руководящим работникам Школы, имеющим другие почетные звания: "Почетный работник", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю Школы, а педагогическим работникам Школы - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

**Перечень
должностей работников образования, должностные обязанности
и профили работ которых совпадают**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности и защиты Родины" (ОБЗР)
Преподаватель-организатор "Основы безопасности и защиты Родины" (ОБЗР)	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по темам из курса "Основы безопасности и защиты Родины" (ОБЗР), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора "Основы безопасности и защиты Родины" (ОБЗР); учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ)

<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)</p>
<p>Учитель технологии</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)</p>
<p>Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы; концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>

<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>
<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>Преподаватель профессионального учреждения либо структурного подразделения профессионального учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу</p>
<p>Учитель учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>