

Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 71 имени В.А. Мелера»
(МБОУ «Школа № 71»)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 71 имени В.А. Мелера» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 71 имени В.А. Мелера» (далее - школа) 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) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса, утвержденного Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 N 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса»;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, предусматриваемый Решением Прокопьевского Совета народных депутатов в бюджете Прокопьевского городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями 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 отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом

1.9. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем издания отдельного нормативного правового акта высшего исполнительного органа государственной власти Кемеровской области-Кузбасса.

1.10. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается профсоюзным комитетом и утверждается директором школы. Внесение изменений и дополнений в Положение производится по мере необходимости в том же порядке

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 учреждения 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:

а) выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов;

б) компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

в) выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей;

г) работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ;

д) исполнение 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 в соответствии с порядком стимулирования работников школы (приложение № 2 к настоящему Положению).

2.1.6 Размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются приказом школы на финансовый год.

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 учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$, 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, за специфику работы школы, 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:

$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ$, где:

ЗП - заработная плата работника;

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

$Ор = (О \times К1)$, 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 специфику работы школы;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - 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.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска.

2.2.4. Работникам школы может быть установлен персональный повышающий коэффициент. Основания для установления и размеры персонального повышающего коэффициента представлены в приложении № 1 к настоящему положению.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается школой с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах утвержденных лимитов по фонду оплаты труда на текущий финансовый год.

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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается приказом школы на определенный срок в размере до 2.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

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

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

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр.} / \text{Н ч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})), \text{ где:}$$

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

Ор - ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - 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. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.5. 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.

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.

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;

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

– 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 учреждения;

– 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:

$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н ч мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i$, 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.*i* - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.*i* - 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.

2.5.4. Директор школы в пределах имеющихся у школы средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.).

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 образовательных учреждений, 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-х классов;

36 часов в неделю – старшему воспитателю, воспитателям, педагогу-психологу, старшей вожатой, социальному педагогу;

- 40 часов в неделю – младшим воспитателям;
- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;
- 20 часов в неделю – учителю-логопеду.

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших 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, в том числе «динамический час» для учащихся 1-го класса.

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 и руководителей структурных подразделений, 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 учреждения, 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, воспитанников, 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, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников 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 отделениями, филиалами, кафедрами, факультетом, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией 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 педагога-психолога, учителя-логопеда.

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, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. 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 учреждения в порядке исключения могут быть назначены директором школы на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренный в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

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. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в пределах утвержденных лимитов фонда оплаты труда по учреждению на текущий финансовый год.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, порядком установления компенсационных выплат работникам учреждения (приложение № 2 к настоящему Положению) и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.6. 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. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. 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

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.

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;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- 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 положениями об оплате труда работников школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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 выборным профсоюзным органом (положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 3 к настоящему Положению).

5. Условия оплаты труда директору школы и его заместителям.

5.1. Заработная плата 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 учреждения.

Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором школы на 10 - 30% ниже своего должностного оклада.

5.3. Директору школы, его заместителям выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3, 4 настоящего Положения.

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

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора школы, его 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 директору школы 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 руководителя 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 школы передаются в распоряжение школы 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 учреждения учреждение в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей устанавливаются по согласованию: в отношении руководителя - с городским Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера - с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения 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 в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) школы.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых школой услуг, школа вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

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

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в порядке, не противоречащем трудовому законодательству.

Приложение № 1
к положению об оплате
труда работников
МБОУ «Школа № 71»

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	до 0,5 до 0,3	С даты приема на работу до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат по итогам работы (лист оценки качества)
2.	Наличие у работника почётного звания	0,1	С сентября по август (на учебный год)
3.	Молодые специалисты: стаж работы до 1-го года стаж работы до 2-х лет стаж работы до 3-х лет	до 0,2 до 0,15 до 0,1	С даты приема на работу до достижения стажа работы 3 года
4.	Старший воспитатель в дошкольном отделении	до 1,0	На 1 учебный год
5.	Специалист по кадрам в дошкольном отделении	до 0,5	На 1 учебный год

Приложение № 2
к положению об оплате
труда работников
МБОУ «Школа № 71»

**Порядок установления компенсационных выплат
работникам учреждения.**

1. Общие положения.

1.1. Компенсационные выплаты работникам школы устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей и работу, производимую в особых условиях, за которую Трудовым Кодексом РФ предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

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

1.3. Компенсационные выплаты устанавливаются на учебный год приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

1.4. 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.

Решение об отмене компенсационных выплат принимает администрация школы и оформляется приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

2. Перечень компенсационных выплат.

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора. Запись об установлении такого рода

		выплат заносится в трудовой договор с работником
2.	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
3.	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
4.	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит

б.	За работу в ночное и вечернее время	Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) 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 среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году
----	-------------------------------------	--

Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:

а) ежемесячная выплата 3000 рублей за выполнение функций классного руководителя, не зависящая от количества обучающихся в классе, ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство 5000 рублей;

б) за проверку письменных работ:

Предмет	Размер доплат, % от нагрузки	Частота проверок тетрадей	Срок, на который устанавливается доплата
Начальные классы (1 кл.)	5	Ежедневно	Учебный год
Начальные классы	10	Ежедневно	Учебный год
Русский язык (5 кл.)	20	Ежедневно	Учебный год
Русский язык (6-11 кл.)	20	Домашние работы ежедневно, классные работы 1 раз в неделю	Учебный год
Математика (5 кл.)	15	Ежедневно	Учебный год
Математика (6-11 кл.)	15	Домашние работы ежедневно, классные работы 1 раз в неделю	Учебный год
Природоведение, история, иностранный язык, ОБЖ (5 кл.)	5	Ежедневно	Учебный год
Химия, физика, биология, география, история, черчение, ОБЖ обществознание,	5	Домашние работы ежедневно, классные работы 1 раз в неделю	Учебный год

информатика, иностраный язык, (6-11 кл.)			
--	--	--	--

в) за заведование учебными кабинетами, библиотекой, читальным и спортивным залами, музеем от 5% до 30% от ставки на учебный год.

г) эксплуатационное и информационное обслуживание компьютерной техники – 12% от ставки на учебный год;

д) работу с химическими реактивами - 12% от ставки на учебный год (учебно-вспомогательному персоналу), 12% часовой нагрузки на учебный год (учителям 8-11 классов).

Приложение № 3
к положению об оплате
труда работников
МБОУ «Школа № 71»

Порядок стимулирования работников учреждения.

1. Общие положения.

1.1. Стимулирование работников школы осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения 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. Стимулирующая часть фонда оплаты труда школы распределяется на выплаты стимулирующего характера по видам:

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

Долю стимулирующей части фонда оплаты труда, конкретные виды и доли каждого вида выплат определяет на финансовый год приказом директора школы по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

1.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется премиальной комиссией (далее - комиссия), образованной в школе, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом директора школы.

1.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности, на основании критериев и показателей стимулирования по каждому виду выплат и максимальными размерами не ограничиваются.

1.5. Установление показателей стимулирования за интенсивность и результативность работы, качество работы, по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть стабильными в течение учебного года.

1.6. Перечень показателей стимулирования работников разрабатывается школой с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

1.7. Стимулирующие выплаты не начисляются или могут быть снижены работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой

дисциплины, невыполнении устава школы, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов. Размер (в рублях или процентах), период лишения или снижения стимулирующих выплат работнику определяется приказом директора школы.

При досрочном снятии взыскания начисление стимулирующих выплат за оставшийся период восстанавливается на основании приказа директора школы.

1.8. Стимулирующие выплаты 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 стимулирующие выплаты на основании «портфолио» с предыдущего места работы, директор может установить работнику персональный повышающий коэффициент к должностному окладу с даты приема до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат. Размер персонального повышающего коэффициента, период, на который устанавливается персональный повышающий коэффициент определяется приказом директора школы.

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

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Выплаты за интенсивность работы устанавливаются приказом директора школы на основании решения премиальной комиссии в абсолютной величине в виде ежемесячных премий на период с сентября по август и выплачиваются за:

№	Вид работы	Сумма, руб.	Индикаторы измерения
1.	Преподавание профильных предметов	до 15% от количества часов по профильным предметам	Тарификация, учебный план, приказ по школе
2.	Выполнение обязанностей секретаря органов школьного самоуправления	до 500	Протоколы: педагогического совета, совещаний при директоре, методического совета, общего собрания трудового коллектива профсоюзной организации
3.	Проведение дополнительных занятий с учащимися 9-х классов по подготовке ОГЭ, 10-11 классов - по подготовке к и ЕГЭ	до 2000 (в зависимости от количества занятий в неделю)	Журнал учета проведенных занятий, информация куратора
4.	Организация работы спортивного зала в вечернее время/ организацию спортивно-оздоровительной работы с учащимися	до 2000	График спортивных мероприятий, график работы спортивного зала, посещаемость учащихся, отсутствие жалоб.
5.	Ведение электронного библиотечного каталога	до 1000	Своевременное заполнение каталога
6.	Руководство предметным методическим объединением	от 500 до 1000	Документация (план работы, протоколы, анализы посещенных уроков, мероприятий и др.) Организация методической работы

7.	Руководство творческими и проблемными группами	до 2000	План работы, отчетная документация
8.	Руководство методическим объединением классных руководителей	от 300 до 800	Документация (план работы, протоколы, анализы посещенных мероприятий и др.) Организация методической работы
9.	Исполнение обязанностей уполномоченного по правам участников образовательного процесса	до 1000	План работы, отчетная документация, сохранение микроклимата в коллективе
10.	Исполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	до 1000	Документация (план работы, акты обследования жилищных условий и др.) Своевременное предоставление отчетной документации в органы опеки
11.	Организация выпуска школьной газеты	до 1000	Периодичность выпуска: 1 раз в месяц
12.	Организация и проведение работ по благоустройству и озеленению пришкольного участка	до 2000	Своевременное проведение работ по благоустройству и озеленению пришкольного участка
13.	Введение школьного сайта, отвечающего современным требованиям	до 2000	Еженедельное обновление сайта, оперативность и высокое качество подачи информации в соответствии современными требованиями
14.	Подготовка информации по дошкольному отделению для школьного сайта, отвечающего современным требованиям	до 1000	Еженедельная подготовка информации, оперативность и высокое качество подачи информации для сайта, в соответствии современными требованиями
15.	Администрирование и контроль заполнения электронного журнала. Введение «Электронная школа 2.0»	до 2000	Качественное обновление и заполнение разделов «Электронная школа 2.0»
16.	Обслуживание информационного оборудования	до 1000	Журнал контроля. Наличие материала
17.	Оператор мониторинга АИС «Образование Кемеровской области»	до 2000	Оперативное обновление базы данных, своевременная подача отчетов
18.	Организация работы волонтерского движения	до 500	Своевременное оказание помощи пенсионерам
19.	Организация работы школьного музея	до 3000	Документация музея. Оформление стендов, уголков
20.	Организация работы с одаренными детьми	до 3000	План работы, отчетная документация
21.	Организация работы с детьми, нуждающимися в коррекционной работе	до 3000	План работы, отчетная документация
22.	Подготовка команд к участию в военно-спортивной игре «Зарница»	до 1000	План работы, отчетная документация
23.	Организация наставнической деятельности (курирование	до 800	План работы, отчетная документация

	молодых специалистов, педагогической практики, студентов)		
24.	Организация туристско - краеведческой работы	до 500	План работы, отчетная документация
25.	Руководство спортивным клубом	до 500	План работы, отчетная документация
26.	Организация работы по ПДД и пожарной безопасности, ДЮП, ЮДП, ЮИД	до 1000	План работы, отчетная документация
27.	Мониторинг ГТО	до 1000	Факт заполнения, своевременная подача отчетов, достоверность предоставляемой информации
28.	Организация горячего питания учащихся	до 3000	Своевременная подача отчетов, достоверность предоставляемой информации
29.	Обеспечение бесперебойного, безопасного и безаварийного функционирования жизнеобеспечения школы	до 5000	Своевременное и качественное устранение аварий
30.	За ведение электронной школьной почты	до 1000	На учебный год. Своевременность получения, регистрации, доведения до адресата.
31.	Выполнение обязанностей по осуществлению закупок	до 5000	Планирование закупок. Документация. Своевременное предоставление отчетной документации
32.	Работа с документацией по осуществлению закупок	до 3000	Документация. Своевременная и качественная работа с документацией
33.	Работа по оформлению компенсационной части родительской платы за содержание ребёнка в дошкольном отделении	до 1000	Своевременное составление реестров по оплате и подача документов в дошкольный отдел УО
34.	Регистрация очерёдности детей в дошкольном учреждении, ведение отчетности	до 1500	Своевременная работа в базе данных по дошкольному отделению.
35.	Ведение мониторинга здоровья воспитанников	до 1000	Качественное ведение документов, подготовка статистических отчетов
36.	Подготовка и сдача табеля и анализа посещаемости воспитанников дошкольного отделения	до 1500	Своевременность оформления и сдачи отчёта в дошкольный отдел УО.
37.	Своевременное составление реестров по родительской плате за питание детей и подача документов в дошкольный отдел УО	до 1500	Своевременность оформления и подачи документов в дошкольный отдел УО.
38.	Организация работы в дошкольном отделении школы с работниками, воспитанниками, родителями по соблюдению правил ОТ, ТБ, ГО и ЧС	до 2000	Ведение документации, своевременное предоставление материалов. Организация и проведение мероприятий, способствующих выполнению требований норм безопасности

39.	Выполнение обязанностей кладовщика в дошкольном отделении	3000	Составление меню. Документация. Своевременное предоставление отчетной документации
40.	Выполнение обязанностей инспектора по охране труда	3500	Ведение документации, своевременное предоставление материалов

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

2.1. Выплаты за **высокие** результаты работы устанавливаются приказом директора школы на основании решения премиальной комиссии в абсолютной величине в виде единовременных премий за:

№	Перечень работ	Сумма, руб.
1.	Наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников: Всероссийский уровень Региональный уровень	5 000 3 000
2.	Наличие победителей и призеров всероссийских очных научно-практических конференций, смотров-конкурсов, спортивных соревнований	1 500
3.	Результативное участие в очных всероссийских конкурсах профессионального мастерства Победитель Призер	10 000 5 000
4.	Результативное участие в очных региональных конкурсах профессионального мастерства Победитель Призер	5 000 3 000
5.	Наличие выпускников 11-х классов, набравших на ЕГЭ 100 баллов	до 20 000
6.	Наличие выпускников 9-х классов, набравших на ОГЭ максимальный балл по предмету	до 5 000
7.	Награждение государственными наградами Российской Федерации	до 15000
8.	Награждение областными наградами, почетными грамотами и благодарственными письмами Коллегии Администрации Кемеровской области, Министерства образования Кузбасса	до 10000

Категории получателей выплат: педагогические работники, АУП, УВП

2.1. К обязательным выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

2.1.1. Премии за реализацию отдельных видов деятельности школы; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда.

2.1.2. Специальная выплата медицинским работникам школы назначается 1885 рублей.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

врачи-специалисты;
фельдшеры;

медицинские сестры.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом директора школы сроком на месяц. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий месяц не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

2.1.3. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям;

885 рублей педагогическим работникам (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели, реализующих образовательную программу дошкольного образования;

педагогические работники, реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежемесячно на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий

месяц не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Кемеровской области - Кузбасса и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

Для назначения надбавки издается приказ директора школы.

2.1.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским 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 в школу.

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.

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

3. Выплаты за качество выполняемых работ

3.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора школы на основании показателей качества (приложение №4) и решения премиальной комиссии в абсолютной величине в виде ежемесячных премий на полугодие (с января по июнь, с июля по декабрь) за результаты деятельности работников в прошлом полугодии.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются за фактически отработанное время.

3.3. Педагогам, вышедшим из долгосрочного отпуска или больничного, вновь принятым на работу (в т. ч. при переходе из других образовательных организаций или переводе на педагогическую должность), выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются до конца расчетного периода на усмотрение комиссии, учитывая уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемых работ.

3.4. Работники, работающие по внутреннему совместительству, стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ производятся по основной должности.

3.5. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премиальная выплата за качество выполняемых работ в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

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

4. Выплаты за непрерывный стаж работы и выслугу лет

4.1. Выплаты за непрерывный стаж работы и выслугу лет устанавливаются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда школы.

4.2. Выплаты за непрерывный стаж работы и выслугу лет устанавливаются приказом директора школы по согласованию с первичной профсоюзной организацией школы, решением премиальной комиссии и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в фиксированной сумме без учета районного коэффициента:

от 1 года до 5 лет – 250 руб.;

от 6 до 15 лет – 500 руб.;

от 16 до 25 лет – 750 руб.;

от 25 лет – 100 руб.

4.3. Выплаты за выслугу лет педагогическим работникам производятся на основании педагогического стажа.

4.4. Выплаты за непрерывный стаж прочему персоналу производятся на основании стажа работы в отрасли образования (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.

4.5. Основным документом для определения непрерывного стажа и выслуги лет является трудовая книжка (в т. ч. электронная).

4.6. Сотрудникам, работающим по внутреннему совместительству, стимулирующие выплаты за стаж производятся по основной должности. Совместителям премиальная надбавка за стаж не устанавливается.

5. Премияльные выплаты по итогам работы

5.1. Выплаты по итогам работы устанавливаются приказом директора школы на основании решения премиальной комиссии в абсолютной величине в виде единовременных премий за:

№	Перечень работ	Сумма, руб.
1.	Проведение благотворительных концертов, праздничных мероприятий для жителей микрорайона	до 3000
2.	Проведение социально значимых акций по оказанию помощи жителям микрорайона (акция «Чистый двор», акция «Помоги ближнему», акция «Мобильная связь для всех» и др.)	до 3000
3.	Организация строительства снежного городка, заливка катка	до 4000
4.	Призовые места в школьном конкурсе «Лучший классный руководитель»	до 3000
5.	Работа в школьном лагере с дневным пребыванием, организацию РВО и дворовых площадок	до 4000
6.	Организация и проведение областных, муниципальных семинаров-практикумов, мастер-классов, творческих встреч, конференций, проверка экзаменационных работ ГИА и ЕГЭ, проверка олимпиадных работ и т.д.	до 3000
7.	Организация и проведение акций («Первое сентября – каждому школьнику», «Выпускники», «Посади дерево» и др.)	до 3000
8.	Организация работы с трудовым отрядом школьников по благоустройству территории, косметическом ремонте школы	до 3000
9.	Электронное заполнение аттестатов учащихся 9,11 классов	до 5000
10.	Работникам школы, принимающим участие в городских и региональных профессиональных конкурсах	до 50000
11.	Оказание помощи участникам конкурсного движения	до 4000
12.	Организация подготовки к участию педагогов и воспитателей в профессиональном конкурсе	до 5000
13.	Участие в разработке локальных актов, Программы развития	до 3000
14.	Успешное выполнение сверх урочных работ, оперативность и качественный результат при подготовке к плановым и оперативным проверкам, аккредитации и лицензированию	до 5000
15.	Активное творческое участие в разработке и подготовке конкурсных материалов различного уровня	до 5000
16.	Проведение внеплановых общешкольных мероприятий	до 2000
17.	Выполнение оформительских работ по школе и дошкольному отделению (стенды, выставки, баннеры, оформление кабинета и групп)	до 4000
18.	Организация и сопровождение детей на городские мероприятия	до 1000
19.	Качественное проведение текущих ремонтных работ в кабинетах, группах дошкольного отделения, помещениях школы, за подготовку школы к новому учебному году	до 4000
20.	Организация и проведение школьного этапа международных конкурсов	до 1000
21.	Совершенствование материально-технической базы класса и школы	до 5000

22.	Организация и проведение однодневных и многодневных походов и экскурсий, туристических слетов	до 3000
23.	Организация работы учащихся на пришкольном участке по озеленению и благоустройству	до 1500
24.	Организация педагогического взаимодействия с родителями (активное участие родителей в общественной жизни класса)	до 2000
25.	Организация спортивно-массовой работы в каникулярный период с учащимися, родителями и педагогами	до 2000
26.	Организация и проведения Дня открытых дверей	до 5000
27.	Участие в выставочном движении (организация тематических выставок, презентация собственного педагогического опыта)	до 5000
28.	Организация и проведение мероприятий, посвященных знаменательным, памятным датам (День Победы День пожилого человека, День матери и т.д.)	до 3000
29.	Организация работы по осуществлению преемственности между школой и дошкольными образовательными учреждениями	до 3000
30.	Организация работы школы будущего первоклассника	до 3000
31.	Качественное выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета школы	до 3000
32.	Очистка от снега и наледи	до 5000
33.	Оперативность в ликвидации аварии	до 10000
34.	Работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования	до 5000
35.	Работа организаторами в аудиториях при проведении мониторингов муниципального, регионального и федерального уровней	до 2000

6. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются в школе за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда школы.

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

6.3. Работники школы могут премироваться:

а) к юбилейным датам со дня рождения (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины) – до 5 000 руб.;

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

в) к профессиональному празднику «День учителя», а также к Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, Новому году, Дню матери и т.д. – не более 3 000 руб.;

г) единовременная денежная выплата как молодому специалисту – до 10000 руб.

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

6.5. Материальная помощь работникам школы оказывается в связи:

а) с длительным лечением - не более 5000 руб.;

б) вступлением в брак – не более 5000 руб.;

в) рождением ребенка – не более 3000 руб.;

г) с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.) – не более 10000 руб.;

д) со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети) – не более 10000 руб.;

е) с выходом на заслуженный отдых (кроме п. 6.3.1) – не более 5000 руб.;

ж) молодым специалистам с началом педагогической деятельности – не более 5000 руб.;

з) в связи с трудной жизненной ситуацией – не более 20 000 руб.

6.6. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника школы.

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
МБОУ «Школа № 71»

Листы оценки качества выполняемых работ работниками школы

1. Заместителя директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, безопасности образовательного процесса
2. Заместителя директора по административно-хозяйственной работе
3. Учителя, педагога – психолога, учителя-логопеда
4. Старшей вожатой
5. Специалиста по кадрам
6. Библиотекаря
7. Инженера по ЭВМ
8. Лаборанта
9. Гардеробщика
10. Дворника
11. Рабочего по обслуживанию и текущему ремонту здания
12. Сторожа
13. Старшего воспитателя
14. Воспитателя, музыкального работника
15. Младшего воспитателя
16. Старшей медсестры