

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Невонская средняя общеобразовательная школа №1» имени Родькина Николая Дмитриевича

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК:

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы:

Билиенков А.П.
14 сентября 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МОУ «НЕВОНСКАЯ СОШ №1»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Невонская средняя общеобразовательная школа №1» имени Родькина Николая Дмитриевича (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Усть-Илимский район», утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 27.08.2018 № 297 с изменениями, утвержденными постановлением Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 05.03.2019 № 104, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения "Невонская средняя общеобразовательная школа №1" имени Родькина Николая Дмитриевича (далее - Школа).

2. Система оплаты труда работников Школы (далее - работники) включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; размеры и условия установления выплат компенсационного характера; размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования «Усть-Илимский район», а также настоящим Положением.

4. Заработная плата работников устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Школе системой оплаты труда. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать Примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р, и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167Н.

5. Штатное расписание Школы утверждается в установленном порядке и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах, номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678.

6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного ими объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы работников по основной должности, и по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из этих должностей.

7. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Школы или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания,

предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Школа вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Положения.

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

Оплата труда работников производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджете муниципального образования «Усть-Илимский район» на соответствующий финансовый год.

Размер месячной заработной платы работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

II. НОРМИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется Правительством Российской Федерации.

10. Локальные нормативные акты, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

11. Оплата труда педагогических работников производится за количество часов учебной нагрузки, отработанных за месяц, установленной трудовым договором, с соблюдением нормативных правовых актов, устанавливающих продолжительность рабочего времени. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

1) норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы устанавливается 18 часов в неделю:

а) учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

б) педагогам дополнительного образования.

2) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

а) 20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам;

б) 24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

в) 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре.

3) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, воспитателям.

III. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

12. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем Школы, трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, далее - ПКГ), а по должностям, (не включенным в ПКГ) - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с настоящим Положением.

13. Размеры должностных окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным

соответствующими приказами Минздравсоцразвития РФ, приложением № 1 к настоящему Положению.

14. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП} = (\text{ДО} + \text{Кв} + \text{Св}) * \text{Кр},$$

где:

ЗП - заработная плата;

ДО - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

Св - стимулирующие выплаты;

Кр - выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

15. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Школы, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя Школы.

IV. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

16. Работникам устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, определены в приложении № 2 к настоящему Положению;

4) надбавка за работу в сельской местности;

5) выплаты за установление квалификационной категории работника.

17. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ и составляет от 4 процентов к должностному окладу, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

18. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

19. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

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

Выплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам производится в размере 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Расчет части должностного оклада за каждый час работы определяется путем деления должностного оклада работника Школы на количество часов по календарю в данном месяце.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

20. Работникам устанавливается надбавка компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 25 процентов от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки и доли занимаемой ставки.

21. Для работников устанавливаются выплаты за иные особые условия труда, связанные со спецификой работы в следующих случаях и размерах:

1) за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 15-20 процентов от должностного оклада;

2) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения - 20 процентов от должностного оклада.

Размер компенсационных выплат за специфику работы определяется руководителем Школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, детьми и подростками с девиантным поведением.

22. Компенсационные выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников Приложение № 4 к настоящему Положению.

23. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определяются в процентах к должностному окладу.

24. Конкретные размеры компенсационных выплат работникам и условия их применения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

25. Размеры компенсационных выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

У. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

25. Работникам Школы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты согласно Приложению № 5 к настоящему Положению;
- 2) выплаты за стаж работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) единовременные премии;
- 5) выплаты за степень самостоятельности работника и важность выполняемых им работ;

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам Школы, за исключением руководителя и заместителя руководителя, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников.

26. Работникам образовательных организаций устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

К периодам работы работников образовательных организаций, дающим право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет относится работа:

- 1) служба в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;
- 2) нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с муниципальной образовательной организацией, муниципального образования «Усть-Илимский район»;

3) работа в муниципальных образовательных организациях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных образовательных организациях республик, входивших в состав СССР по 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

27. Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в Школу с другой работы, следующие:

- 1) трудоустройство в течение одного месяца:
 - а) со дня увольнения из организаций, указанных в подпункте 3 пункта 26 настоящего Положения;
 - б) после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в организациях, указанных в подпункте 3 пункта 26 настоящего Положения;
 - в) после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из организаций и с должностей, указанных в подпункте 3 пункта 26 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;
 - г) со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях со Школой;
- 2) трудоустройство в течение шести месяцев:
 - а) со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в подпункте 3 пункта 26 настоящего Положения;
 - б) со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается руководителем Школы на основании приказа руководителя Школы.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки).

28. Премии по итогам работы (за месяц, за квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в установленный период.

При премировании учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником Школы своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- 2) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- 3) инициатива, творчество, самостоятельность и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) своевременность и полнота подготовки отчетности.

Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы (за месяц, за квартал, год) не может превышать 10 000 рублей.

29. Работникам Школы могут быть установлены единовременные премиальные выплаты за выполнение особо важных, срочных и непредвиденных работ выплачиваются работникам по итогам выполнения особо важных, срочных и непредвиденных работ, выполнение больших объемов работ, оперативность и качественный результат труда с целью поощрения работников Школы.

Максимальный размер единовременной премиальной выплаты не может превышать 10 000 рублей.

Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями приказом руководителя Школы, их размер имеет абсолютное выражение.

Единовременные премии не учитываются при начислении средней заработной платы.

30. Не допускается установление стимулирующих выплат работникам Школы в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников Школы.

31. Работникам Школы в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности, выполняемых им работ устанавливаются выплата за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более, чем на одну ставку и доплата по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

32. Работникам Школы, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие выплаты за профессиональное развитие:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

33. Педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие:

1) работникам, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», - 20 процентов от должностного оклада;

2) работникам, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», - 15 процентов от должностного оклада;

3) работникам, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник

народного образования», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», "Почетный работник сферы образования Российской Федерации" - 10 процентов от должностного оклада;

34. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в Школе, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- 1) 20 процентов (до 3 лет работы);
- 2) 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 3) 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

- 1) наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- 2) работа в учреждении по специальности.

35. Максимальный размер выплаты по занимаемой должности работника с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 20% должностного оклада работника Школы.

Максимальный размер выплаты за профессиональное развитие не может превышать 30% оклада (должностного оклада) работника Школы.

Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 50% должностного оклада работника Школы.

VI. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

36. Размеры стимулирующих выплат работникам Школы устанавливаются на основании решений Совета школы по установлению выплат стимулирующего характера, утвержденного и согласованного решением трудового коллектива школы 17 сентября 2018 года

37. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику руководителем Школы при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

38. Основой установления выплат стимулирующего характера для работников является перечень критериев и показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера согласно приложения № 5 к настоящему Положению. Кроме того, перечень критериев и показателей должен отвечать уставным задачам деятельности Школы и критериям оценки деятельности работников.

39. Школа самостоятельно разрабатывает перечень, который утверждается руководителем по согласованию с трудовым коллективом.

Перечень является приложением либо составной частью локальных актов об оплате труда Школы, а также отражается в трудовых договорах, заключаемых с работниками (дополнительных соглашениях).

Перечнем определяются качественные показатели и (или) порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты, каждому показателю присвоено значение в одну оценочную единицу.

При достижении новых показателей, определяемых перечнем, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

40. Решение о итоговом размере выплат стимулирующего характера оформляется протоколом комиссии, который утверждается председателем комиссии.

41. На основании протокола комиссии руководитель Школы издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

42. В течение учебного года руководителем Школы ведется мониторинг по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести подсчет оценочных единиц, на основе которого производится определение размера выплаты стимулирующего характера за истекший учебный год.

43. Выплаты стимулирующего характера работникам Школы утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения Совета школы.

44. Выплаты стимулирующего характера не начисляются:

- 1) за период временной нетрудоспособности;
- 2) за период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

45. Выплаты стимулирующего характера снижаются при следующих обстоятельствах:

- 1) неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- 2) обоснованные жалобы со стороны участников образовательных отношений;
- 3) нарушение служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации;
- 4) нарушение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

46. Выплаты стимулирующего характера, указанные в данном разделе, производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год в процентах, в абсолютных величинах либо в оценочных единицах по усмотрению руководителя Школы.

VIII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ

47. Зарботная плата руководителя Школы, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителя руководителя Школы должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда руководителя и заместителя руководителя (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в соответствии с утвержденным в установленном порядке штатным расписанием.

48. Условия оплаты труда руководителя устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

49. Должностной оклад руководителя Школы устанавливается трудовым договором и определяется исходя из кратного отношения средней заработной платы работников Школы, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им Школы.

50. К основному персоналу Школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана Школа. Перечни должностей работников Школы, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя Школы, установлены в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя Школы, утверждается постановлением Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район».

51. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Школы.

Размеры должностного оклада заместителя руководителя указываются в заключаемых с ним трудовым договором.

52. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников Школы устанавливается в кратности 1 к 6.

53. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера и размеры выплат компенсационного характера заместителю руководителя Школы устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

54. Условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу руководителя Школы устанавливаются постановлением Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район».

В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю и заместителю руководителя Школы, данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам Школы, а также на премирование руководителя.

55. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителей руководителя в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

56. Руководитель Школы помимо основной работы имеет право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же Школе.

Оплата труда руководителя за осуществление педагогической работы в той же Школе устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и надбавки за реализацию профильных образовательных программ.

Предельный объем педагогической нагрузки, который может выполняться в той же Школе его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении Школы, заместителям руководителя - руководителем Школы, но не более 300 часов в год.

Педагогическая нагрузка, осуществляемая руководителем Школы в той же Школе, совместительством не считается и не требует заключения отдельного трудового договора.

Приложение № 1
к положению об установлении системы оплаты труда
работников МОУ «Невонская СОШ №1»

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
должностей работников (профессия рабочих) Школы

Наименование должности (профессии)	Размер должностного оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	7 845
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	7 904
Социальный педагог	
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	7 944
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Учитель	7 983
Дефектолог	

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей служащих

Наименование должности (профессии)	Размер должностного оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	7 509
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	7 548
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	7 588
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Специалист по кадрам	7 746

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих

Наименование должности (профессии)	Размер должностного оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Кухонный работник	
Сторож	
Сторож (вахтер)	
Гардеробщик	
Дворник	
Машинист по стирке белья	7 098
Уборщик служебных и производственных помещений	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Повар	
Кастелянша	
Кладовщик	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Водитель автомобиля	
Повар	7 134

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Наименование должности (профессии)	Размер должностного оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры ведущего звена»	
Библиотекарь	7 538

Приложение № 2
к положению об установлении системы оплаты труда
работников МОУ «Невонская СОШ №1»

Компенсационные выплаты при выполнении работ в условиях,
отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование компенсационной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
1	Классное руководство	<p>1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя, кураторство группы - в размере 20 процентов оклада (ставки заработной платы).</p> <p>2) педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися - в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной Порядком учреждения и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015, СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и учреждения обучения в общеобразовательных учреждениях», утвержденными постановлением главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года № 189, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных организациях.</p> <p>Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся;</p> <p>3) педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, куратора группы одновременно в двух и более классах (группах), размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе (группе).</p>

2	Проверка письменных работ	<p>По формуле: $0,04 * ДО * КД * ПК * КЧ / 100$, где: ДО – размер должностного оклада учителя; КД – Количество детей в классе на начало учебного года ПК – Предметный коэффициент: Русский язык, литература – 1,2 Иностранный язык, математика, – 1, Химия, Информатика, География, Биология, Физика, История, Обществознание – 0,5 Рисование, Черчение – 0,3</p> <p>КЧ – количество часов в неделю в классе.</p>
3	Заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями	<p>За кабинет – 10% от ставки. За учебную мастерскую – 20% от ставки Лаборантскую – 25% от ставки</p>
4	Руководство методическими объединениями	<p>Руководство школьным МО – 10% Руководство районным МО – 15%</p>
5	За работу в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные адаптированные программы	<p>1) руководителю учреждения - 10-15 процентов должностного оклада; 2) работникам (классов), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 10 - 20 процентов оклада (ставки заработной платы); 3) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку - 10 - 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.</p>
6	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	<p>1) учителям и другим педагогическим работникам - на 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки</p>
7	Работа в составе психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	<p>1) специалистам - 15-20 процентов оклада (ставки заработной платы)</p>

Приложение № 3
к к положению об установлении системы оплаты труда
работников МОУ «Невонская СОШ №1»

Размеры выплат за непрерывный стаж работы работников Школы

Стаж работы	Размеры выплат за стаж, в процентах от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки для педагогического персонала и занимаемой доли ставки для прочего персонала
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

Приложение № 4
к положению об установлении системы оплаты труда
работников МОУ «Невонская СОШ №1»

Компенсационные выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Размер стимулирующих выплат к окладу (ставке) за квалификационную категорию
Педагог дополнительного образования	30 процентов - для первой категории; 50 процентов - для высшей категории
Социальный педагог	
Воспитатель	
Педагог-психолог	
Учитель	

Приложение № 5
к Положению
об установлении системы оплаты труда
работников МОУ «Невонская СОШ №1»

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников образовательной организации, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

№ п	Основания для стимулирования	Максимальное количество условных единиц/%
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	5
Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)		
1	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	5
2	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	5
3	За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения	5
4	За оперативное и результативное выполнение заданий Отдела образования, мэра муниципального образования «Усть-Илимский	3
5	За высокие результаты организационно-управленческой работы структурных подразделений: участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках; получение наград, дипломов, грантов	10
6	За руководство разработкой новых учебных программ; подготовкой, написанием и изданием учебных и научно-методических пособий,	3
7	За эффективное использование современных технологий.	3
8	За организацию и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы.	10
9	За достижения в различных видах деятельности, приносящих доход учреждению	10
10	За качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	5
11	За авторство и рецензирование учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, по своему направлению деятельности	3
12	За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления системы образования (стратегии, концепции, программы)	3
13	За качественную подготовку и проведение внеплановых мероприятий	2
14	За качественное, оперативное и результативное выполнение поручений Отдела образования, мэра муниципального образования «Усть-Илимский район»	5
15	За высокую организацию работы по оснащению, ремонту, учебного и хозяйственного оборудования	5
Максимальное количество баллов		До 100 ед.
Специалисты, работники учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала		

1	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов,	До 50 б.
2	За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы	До 50 б.
3	За личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН	До 50 б.
4	За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта, за экономное расходование бюджетных и внебюджетных средств	До 50 б.
	Максимальное количество баллов	200 б.

Дополнительный перечень критериев качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

Наименование должности	Основание для премирования	Размер выплаты
Заместители директоров по УВР, ВР	- организация предпрофильного и профильного обучения;	До 50%
	- выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;	До 50%
	- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;	
	- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно- воспитательного процесса;	До 50%
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);	До 30%
- сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;	До 50%	
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;	До 100%	
Учитель	За ведение дополнительной часовой педагогической нагрузки дополнительного образования, кружковой работы, часов внеурочной деятельности.	Пропорционально часовой нагрузки за ставку заработной платы.
Педагог-психолог, социальный педагог	- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися; - своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	До 100%

<p>Специалисты, работники учебно- вспомогательного и хозяйственного персонала</p>	<p>За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы; За личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН; За выполнение дополнительных обязанностей, связанных с организацией режима работы школы. За работу с библиотечным фондом и организацию кружковой работы</p>	<p>До 300%</p>
---	--	----------------

Приложение № 6
к положению об установлении системы оплаты труда
работников МОУ «Невонская СОШ №1»

Перечень должностей работников образовательной организации, относимых к
основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера
должностного оклада руководителя

Учитель
Воспитатель