

Согласовано
председатель профкома
Иванцова Т. И. Т.И. Иванцова
03.09.2015 г.

Утверждено:
Директор школы
Новоселова Н. А. Н.А. Новоселова
Приказ МКОУ «Чупинская СОШ»
от 03.09.2015 г. № 315- А



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников

муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Чупинская средняя общеобразовательная школа»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Чупинская средняя общеобразовательная школа» (далее МКОУ «Чупинская СОШ») разработано на основании Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа», утвержденного решением Думы Талицкого городского округа от 24.07.2014г. № 57, с изменениями решения Думы № 77 от 25.09.2014г.

2. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников МКОУ «Чупинская СОШ».

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

4. Фонд оплаты труда работников МКОУ «Чупинская СОШ» утверждается Управлением образования Талицкого городского округа на соответствующий финансовый год. Фонд должностных окладов работников, формируется из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в размере 100 процентов суммы годовых расходов на выплату должностных окладов, заработной платы в соответствии с занимаемой должностью, установленных в соответствии с настоящим Положением.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда образовательной организации устанавливает главный распорядитель бюджетных средств в соответствии с главой 5 и исходя из особенностей деятельности работников МКОУ «Чупинская СОШ»

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательной организации должен составлять не менее 20 процентов и не более 40 процентов.

5. Штатное расписание разрабатывается образовательной организацией и согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда образовательной организации, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанной организации.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны соответствовать уставным целям образовательной организации, Единому квалификационному

справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н (в ред. от 31.05.2011), и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

7. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8. При определении размера оплаты труда работникам образовательной организации учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

9. Заработная плата работников образовательной организации предельными размерами не ограничивается.

10. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

11. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

12. Руководитель образовательной организации:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательной организации;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных организаций.

13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность данного типа образовательной организации. Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

15. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, организаций и организаций (включая работников органов

местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при

условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

16. Оплата труда работников образовательной организации включает в себя:

размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

МКОУ «Чупинская СОШ» в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников образовательного учреждения по профессиональным

квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью; с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

20. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам образовательной организации, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательной организации, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа).

Указанное повышение образует новые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

21. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

22. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
повышающий коэффициент за почетное звание;
повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

23. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

24. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

25. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются

с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте образовательной организации.

26. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

27. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

28. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с настоящим Положением) устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

29. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н (в ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

30. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

33. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных организаций, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н (в ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

34. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

35. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за почетное звание;

36. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;
- работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,1;

работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности с 01.01.2011 года – 0,1.

37.1. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному должностному окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно перечню:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования

Старший преподаватель, тренер-преподаватель, т.ч. ДЮСШ	тренер-преподаватель, в	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
--	-------------------------	---

37.2. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к минимальному должностному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.

37.3. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к минимальному должностному окладу, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

38. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

за почетное звание, название которого начинается со слов "Заслуженный", - в размере 0,2;

за почетное звание, название которого начинается со слов "Народный", - в размере 0,5.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

39. Локальным актом образовательной организации для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

40. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

41. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

42. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

43. Локальным актом образовательной организации может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента к минимальным размерам окладов рабочих:

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

44. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям, не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом соответствующей образовательной организации.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

46. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

47. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

48. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется трудовым договором.

49. Главный распорядитель бюджетных средств разрабатывает и утверждает систему критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций, исходя из особенностей их типов и видов в пределах кратности до 2.

50. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

почетное звание, название которого начинается со слов "Заслуженный", - в размере 3000 рублей;

почетное звание, название которого начинается со слов "Народный", - в размере 7000 рублей.

51. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителей, заместителей руководителей образовательных организаций, прошедших аттестацию, устанавливается к окладу (должностному окладу) в

следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

52. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей устанавливается работодателем на 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей руководителей устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

53. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

54. Дополнительный объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается:

- для руководителей образовательных организаций не более 9 часов в неделю;

- для заместителей руководителей не более 12 часов в неделю, при условии выполнения работником по основному месту работы нормы труда (возложенных трудовых обязанностей) и полностью отработанной нормы рабочего времени за этот период.

Управлением образования Талицкого городского округа может быть увеличен дополнительный объем недельной учебной нагрузки более 9 часов для руководителей образовательных организаций, согласно утвержденного базисного учебного плана на новый учебный год при условии выполнения п.16 настоящего Положения.

55. Стимулирование руководителя образовательной организации осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании руководителей образовательных организаций, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Премирование руководителя образовательной организации осуществляется с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации.

56. Для заместителей руководителя образовательной организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя принимается руководителем образовательной организации.

57. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с главой 5 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

58. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

59. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательных организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

60. Для работников МКОУ «Чупинская СОШ» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

61. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

62. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачивается:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы;

Руководитель образовательной организации осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральными, региональными нормативно-правовыми актами.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными.

63. Всем работникам МКОУ «Чупинская СОШ» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15%.

64. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

65. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

66. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются :

- за классное руководство (размер ежемесячного вознаграждения определяется из расчета 190 рублей за классное руководство на одного обучающегося в классе (классе-комплекте) для сельской местности);

- за проверку письменных работ обучающихся 1-4 классов-10% от должностного оклада, ставки заработной платы;

за проверку письменных работ по математике обучающихся 5-11 классов - 10% от должностного оклада, ставки заработной платы;

за проверку письменных работ обучающихся по русскому языку и литературе 5-11 классов - 15% от должностного оклада, ставки заработной платы;

- за заведование: кабинетами - 5% от должностного оклада, ставки заработной платы,

- за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками- 5% от должностного оклада, ставки заработной платы;

- за руководство предметными и методическими комиссиями- 20% от должностного оклада, ставки заработной платы;

- за проведение работы по дополнительным образовательным программам, профессиональной ориентации - 15% от должностного оклада, ставки заработной платы.

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

67. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части 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.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

68. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части 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.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

69. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

70. Педагогическим работникам МКОУ «Чупинская СОШ» за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливается доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- 20 процентов - за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации (больницы, поликлиники, диспансера).

71. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

72. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

73. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением об оплате труда работников МКОУ «Чупинская СОШ» в пределах бюджетных ассигнований.

74. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в МКОУ «Чупинская СОШ» показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

75. Распределение стимулирующих выплат работникам МКОУ «Чупинская СОШ» осуществляется ежемесячно.

Работники МКОУ «Чупинская СОШ» представляют комиссии материалы, подтверждающие достигнутое качество, результативность работы в соответствии с критериями до 25 числа каждого месяца.

Стимулирующая выплата обслуживающему персоналу осуществляется 1 раз в квартал. По итогам года стимулирующая выплата может быть произведена в размере должностного оклада, в пределах фонда оплаты труда.

Стимулирующую выплату сотрудникам школы распределяет комиссия, назначенная приказом директора общеобразовательного учреждения. При назначении выплат стимулирующего характера обслуживающему персоналу рассматривается справка, составленная заведующим хозяйством

Заседание комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

Решение принимается путем голосования, большинством голосов. На основании протокола заседания комиссии издается приказ директора, выписка из приказа передается бухгалтеру МКУ ГТО «ЦБУ и ЭР» для начисления.

Критерии, показатели качества труда административно-управленческого персонала.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	% от должностного оклада ставки заработной платы
За качество работ	Высокий уровень подготовки и проведения мероприятий, по курируемым направлениям деятельности	20-100%
	Качественное выполнение особо срочных, важных заданий (мероприятий).	20-100%
	Стабильность и рост уровня обученности и качества обучения	20-100%

	школьников в сравнении с предыдущим учебным периодом.	
	Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, конкурсах, наличие призовых мест на научно-практической конференции.	20-100%
	Качественный и высокий уровень разработки программ, проектов и др.	20-100%
	Качественная организация научно-исследовательской и творческой деятельности педагогов и обучающихся	20-100%
	Качественное оформление отчетной и иной документации, своевременное предоставление информации	20-100%
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по курируемым направлениям деятельности	20-100%

Критерии, показатели качества и результата труда профессиональной деятельности педагогических работников.

Направления деятельности	Критерии	% от должностного оклада ставки заработной платы
Качество труда педагогов	Публикации (при наличии сертификата)	20-100%
	участие в педагогических конкурсах, проектах, педагогических советах и <u>другое</u>	20-100%
	Проведение уроков, мастер-классов высокого качества на уровне ОУ, района, <u>округа, области</u>	20-100%
	Организация (участие) в системных исследованиях, мониторингах индивидуальных достижений обучающихся	20-100%

	<p>Качественная подготовка и проведение праздников мероприятий</p>	<p>20-100%</p>
	<p>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, использование внешних ресурсов: музеев, театров и др.)</p>	<p>20-100%</p>
	<p>Высокая степень глубины, серьёзности и системности работы с обучающимися группы риска и из неблагополучных семей (<u>на основании решения педсовета по итогам четверти</u>): -наличие положительной динамики (оценок 4 и 5) у обучающихся из социально-неблагополучных семей; -снятие с профилактического учета;</p>	<p>20-100%</p>
	<p>Достижения обучающихся (Победители, призеры олимпиад, конкурсов, соревнований)</p>	<p>20-100%</p>
	<p>Участие в проверке олимпиадных работ, ДКР, (работ на уровне ОУ, муниципальном, областном уровнях)</p>	<p>20-100%</p>
	<p>Результативность работы на сайтах, в том числе на школьном сайте, размещение и своевременное обновление информации.</p>	<p>20-100%</p>

Критерии и показатели оценки качества труда обслуживающего персонала.

Позитивные результаты деятельности работников	Критерии	Процент
Лаборант	Организация по обеспечению надлежащих условий (качество выполняемой работы) для осуществления образовательного процесса.	20-300% от должностного оклада
Электромонтер	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций, участие в ремонтных работах, обеспечение надлежащих условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	20-300% от должностного оклада
Кухонный работник	Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии, отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, обеспечение культурного уровня обслуживания и общения.	20-300% от должностного оклада
Уборщик служебных помещений	Проведение качественной ежедневной уборки. Участие в ремонтных работах, проводимых в школе. ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории.	20-300% от должностного оклада
Дворник	Организация качественной уборки территории общеобразовательного учреждения, участие в ремонтных работах, надлежащее содержание хозинвентаря.	20-300% от должностного оклада
Сторож	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	20-300% от должностного оклада
Повар	качество приготовленных блюд,	20-300% от

	разнообразие меню, качественное и своевременное ведение отчетности.	должностного оклада
Заведующий хозяйством	Качественное выполнение обязанностей по поддержанию безопасных условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.	20-300% от должностного оклада

Установление ежемесячных выплат работникам.

Установить ежемесячные стимулирующие выплаты

Направление деятельности	Критерии	от должностного оклада
Водитель школьного автобуса	безаварийность, напряженность труда, работа в сложных погодных условиях	100%
Сопровождающие по подвозу детей (2 человека)	Качественное выполнение работ по сопровождению, отсутствие жалоб со стороны обучающихся родителей, отсутствие предписаний надзорных органов.	20 рублей за 1 рейс по маршруту школьного автобуса.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

76. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются руководителю образовательного учреждения, работникам в целях укрепления кадрового состава.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 процентов;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 процентов;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет – 20 процентов;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 25 процентов.

Выслуга лет для всех работников образовательных организаций исчисляется от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях Талицкого городского округа.

77. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

78. В целях социальной защищенности работников общеобразовательного

учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по приказу директора общеобразовательного учреждения применяется единовременное премирование работников:

- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации в размере 2000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации в размере 3000 рублей;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области в размере 2000 рублей;
- в связи с празднованием Дня учителя в размере 1000 рублей;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) в размере 5000 рублей;
- в связи с праздничными днями: 8 Марта - 1000 рублей, 23 февраля – 1000 рублей;
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости
- до одного минимального должностного оклада, ставки заработной платы;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - до одного минимального должностного оклада, ставки заработной платы.

79. Директор общеобразовательного учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда работников МКОУ «Чупинская СОШ», оказывать материальную помощь работникам в следующих случаях:

- в связи с заключением брака работника общеобразовательного

учреждения в размере 5000 рублей;

- в связи с рождением ребенка в размере 2000 рублей;
- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети) 2000-3000 рублей;
- семье умершего (при смерти работника школы) в размере 2000 рублей;
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия, пожара в размере 500-5000 рублей.

80. Материальную помощь работникам МКОУ «Чупинская СОШ» выплачивается на основании личного заявления работника

81. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работников уменьшаются или отменяются при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- при наличии обоснованных письменных жалоб со стороны родителей (законных представителей), обучающихся;

82. При отсутствии или недостатке финансовых средств директор общеобразовательного учреждения вправе приостановить начисление стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить выплату стимулирующего характера, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса РФ.

83. Данное Положение действует до принятия нового.

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

84. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

85. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

Пролито и пронумеровано

ОН / Председатель

Член президиума

Директор МКОУ «Чулинская СОШ»
Новоселова Н.А.

НС

