

но и

Зюзин

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «Янинская СОШ»
Мая Г.И. Мареева
«18» 09 20 14 г.

ПРИНЯТО
На Общем Собрании работников
МОУ «Янинская СОШ»
Председатель Общего Собрания
Евстроп В.С. Евстропова
« 18 » 09 20 14 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
И СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МОУ «ЯНИНСКАЯ СОШ»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Янинская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту - Учреждение) (далее по тексту - Положение) устанавливает систему отношений в области оплаты и стимулировании труда между работодателем и работниками Учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 26.12.2014 г. № 4119 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казённых учреждений муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (с изменениями: от 17.04.2017 №866, от 19.09.2017 №2545, от 24.08.2018 №2576)

1.3. Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

оклад (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения образования, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), доплат за дополнительные виды и объёмы и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

компенсационные выплаты - выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

доплаты за дополнительные виды и объем работы, не входящей в круг должностных обязанностей;

стимулирующие выплаты – выплаты за сложность, напряжённость (интенсивность) и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы.

1.5. Основу настоящего Положения составляют следующие принципы оплаты труда:

а) порядок расчёта заработной платы работников Учреждения;

б) установление персональных надбавок в зависимости от:

- должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным группам;

- уровня образования;

- квалификационной категории;

- вида и типа учреждения (коррекционные классы и группы);

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- 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);

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) стимулирование за сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы, премиальные выплаты и оказание материальной помощи

1.6. Система оплаты работников Учреждения должна обеспечивать: дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

1.7. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объёмы работ и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда.

1.8. В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, может быть установлен персональная надбавка к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

1.9. Персональная надбавка к окладу может быть установлена работнику с учётом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

1.10. Решение об установлении персональной надбавки к окладу и её размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника.

1.11. Применение всех персональных надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объёмы работ.

1.12. Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объёмы работ может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

1.13. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учётом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.14. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.15. В случаях, когда с учётом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) персональных надбавок, выплат за дополнительные виды и объёмы работ, выплат стимулирующего и компенсационного характера, размер начисления месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера труда, установленного федеральным законодательством (далее по тексту – МРОТ), указанному работнику производится доплата за счёт фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

2. Порядок расчёта заработной платы работников Учреждения.

2.1. Порядок формирования фонда оплаты труда:

2.1.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

2.1.2. Годовой фонд оплаты труда, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

2.2. Порядок расчёта заработной платы работников Учреждения:

2.2.1. Ежегодно руководитель формирует тарификационную комиссию, состоящую из 3 - х человек: представитель профсоюза, директор, представитель от коллектива.

Руководитель составляет тарификационные списки педагогических и других работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Тарификационный список педагогических работников составляется ежегодно на 01 сентября.

2.2.2. Месячная заработная плата определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства; учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.
- Установленная при тарификации заработная плата учителям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.2.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях: учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

2.2.4. Расчёт заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих индивидуальное обучение обучающихся, в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало учебного года все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.2.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным причинам.

2.2.6. Учителям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячного должностного оклада с учетом квалификации.

2.2.7. Почасовая оплата труда педагогических работников допускается при оплате за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы за все часы фактической преподавательской работы с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Работники из числа прочего педагогического персонала, состоящие в штате Учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством (Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

2.2.8. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.2.9. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2.10 Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу Учреждения (далее - СДО):

- Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя Учреждения штатному расписанию.
- Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

- При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала Учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя Учреждения.
- Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностного оклада руководителя Учреждения: воспитатель; учитель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; инструктор по физической культуре; педагог-психолог; музыкальный руководитель
- Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности Учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений (кроме прочих учреждений) в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя Учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

2.2.11. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, ежегодно утверждается приказом Комитета по образованию администрации Муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (далее – Учредитель).

2.2.12. Показатели и порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителя:

- группа по оплате труда определяется Учредителем;
- при установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся (воспитанников) Учреждения определяется по суммарному списочному составу обучающихся на начало учебного года (по школьному отделению) и списочному составу воспитанников на 1 сентября (по дошкольному отделению)
- за руководителем Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.2.13. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений:

N п/п	Тип (вид) образовательного Учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям					
		I-я группа	II-я группа	III-я группа	IV-я группа	V-я группа	VI-я группа

№ п/п	Тип (вид) образовательного Учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям					
		I-я группа	II-я группа	III-я группа	IV-я группа	V-я группа	VI-я группа
1	Общеобразовательные школы	-	свыше 800	до 800	до 400	до 200	до 100

2.2.14. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления муниципальными образовательными Учреждениями, финансируемыми за счет средств бюджета муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных Учреждениях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
2.	Количество обучающихся, слушателей в образовательных учреждениях по очно - заочной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	0,6
3.	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях очного отделения по заочной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	0,4
4.	Количество обучающихся (воспитанников), проживающих в учреждении (в детском саду, школе – интернате, общежитии, детском доме)	Из расчета за каждого дополнительно	1
5.	Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого дополнительно	1
6.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных Учреждениях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1

2.2.15. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждения устанавливаются приказом Учредителя соответственно в размере 90 и 80 процентов должностного оклада руководителя Учреждения.

При наличии оснований согласно настоящему Положению, приказом директора Учреждения устанавливаются персональные надбавки к окладам заместителей руководителя, главного бухгалтера и других работников.

3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по должностям.

3.1. Размеры межуровневых коэффициентов установлены в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема работ приведены в таблице 1:

Таблица 1

Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов по должностям

№	Наименование должности (профессии)	Квалификационный уровень	Межуровневые коэффициенты	
• по общепрофессиональным и отраслевым профессиям рабочих :				
1.	Водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Дети"), занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников),	4 квалификационный уровень	1,4262	
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	4 квалификационный уровень	1,0328	
3.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штатном расписании Учреждения такой должности	4 квалификационный уровень	1,4262	
4.	Повар	2 квалификационный уровень	1,1475	
5.	Машинист по стирке белья, кастелянша, кухонный рабочий	1 квалификационный уровень	1,0164	
6.	Грузчик, кладовщик, уборщик служебных помещений, дворник	1 квалификационный уровень	1	
• по общепрофессиональным должностям:				
1.	Делопроизводитель;	1 квалификационный уровень	1,0328	
2.	Заведующий хозяйством	2 квалификационный уровень	1,2459	
3.	Секретарь руководителя; лаборант	1 квалификационный уровень	1,0492	
4.	Документовед; бухгалтер	1 квалификационный уровень	1,7213	
• по должностям работников образования:			Межуровневые коэффициенты	
			Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
1.	Младший воспитатель	1 квалификационный уровень	1,35	1,5
2.	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	1 квалификационный уровень	1,45	1,75
3.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	2 квалификационный уровень	1,5	1,8
4.	Воспитатель; педагог-психолог;	3 квалификационный уровень	1,6	1,9
5.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед, логопед	4 квалификационный уровень	1,7	2

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат.

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

4.2. Повышение оплаты труда за работу в неблагоприятных условиях устанавливается на основании аттестации рабочих мест организацией, имеющей лицензию, в размере до 12 процентов - лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных протоколом аттестации рабочих мест:

№п/п	Наименование должностей	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Заместитель директора по АХР	12%
2.	Заместитель по безопасности	12%
3.	Главный бухгалтер	12%
4.	Бухгалтер	12%
5.	Секретарь	12%
6.	Педагог-психолог	12%
7.	Библиотекарь	12%
8.	Лаборант	12%
9.	Водитель	12%
10.	Методист	12%
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	12%
12.	Заведующий хозяйством	12%
13.	Инструктор по физической культуре	12%
14.	Младший воспитатель	12%
15.	Повар	12%
16.	Шеф-повар	12%
17.	Кухонный рабочий	12%
18.	Дворник	12%
19.	Уборщик служебных помещений	12%
20.	Кастелянша	12%
21.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	12%
22.	Руководитель структурного подразделения	12%
23.	Кладовщик	12%

4.3. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

4.4. Размеры компенсационных выплат работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, приведены в таблице

Таблица 2

Размеры компенсационных выплат работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда

№п/п	Наименование должностей	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Учителя и другие педагогические работники за индивидуальное обучение на дому детей с ОВЗ на основании медицинского заключения	20%
2.	Педагогические работники, которые реализуют инновационные программы	15%
3.	Педагогические работники, реализующие две и более программы дошкольного образования	15%
4.	Работники учреждения, участвующие в экспериментальной работе	10%

	по распоряжению учредителя	
5.	Водители, занятые подвозом детей.	5000 руб.
6.	Сотрудники (бухгалтер, делопроизводитель, секретарь) за работу по компенсационным выплатам части родительской платы за содержание ребёнка в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования	15%
7.	Руководители структурных подразделений	10%

4.5. Размеры компенсационных выплат и перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам учреждения, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, приведены в таблице 3.

Таблица 3

Перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты
1.	За выполнение функций классного руководителя	Учителя, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе (или группе)	2000 руб.
2.	За проверку письменных работ обучающихся	Учителя 1-4 классов	10%
		За проверку письменных работ по русскому и родному языку	20%
		За проверку письменных работ по математике	15%
		За проверку письменных работ по иностранному языку и черчению	10%

4.6. Компенсационная выплата за классное руководство в размере 2000 руб. к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (25 человек).

Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

Учитель или преподаватель может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве учителей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах.

4.7. Дополнительная оплата за проверку письменных работ учителям и преподавателям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в таблице 3, доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов

4.8. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

4.9. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы. Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

5. Размеры персональных надбавок:

5.1. Персональная надбавка устанавливается педагогическим работникам за квалификационную категорию в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

5.2. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание в размерах:

- почетное звание «Народный» - 30 процентов;
- почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов;
- звание «Почетный учитель» - 20 процентов;
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 процентов;
- звание «Отличник народного образования» - 15 процентов;
- звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 15 процентов;
- звание «Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации» - 10 процентов;

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

5.3. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) звания, в том числе спортивные звания и победителям ПНПО, устанавливается персональная надбавка в размере 10 процентов.

6. Виды и порядок установления стимулирующих выплат.

6.1. Работникам ОО устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

6.1.1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

- Доплаты за дополнительные виды и объем работы;
- За сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы

6.1.2. Премияльные выплаты:

- За основные результаты работы (месяц, квартал, год)
- За выполнение особо важных или срочных работ
- Единовременные премии

6.2. Стимулирующие доплаты и надбавки устанавливаются работникам дифференцированно в зависимости от объема и качества выполненной работы;

6.3. Сложность и напряженность выполняемой работы заключается в комплексном характере и важности решаемых вопросов, в работе по нескольким направлениям, совмещении одновременно ряда функций, значительном объеме выполняемых работ.

6.4. **Периодические стимулирующие доплаты и надбавки за дополнительные виды и объем работы, за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты**

работы устанавливаются на месяц, четверть, квартал, полугодие, учебный год (до 31.08 или 31.05) или на период выполнения работ:

Виды работ	Размер в %, рубл.
Педагогические работники	
За участие в работе экспертных групп, Комиссиях Учреждения	До 15000 руб.
За руководство методическим объединением, ПМПК, рабочими группами	До 10000 руб.
За исполнение обязанностей диспетчера школьного расписания ведения журнала замен	До 20000 руб.
За исполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	До 30%
За исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда	До 30%
За исполнение обязанностей ответственного за работу с проездными билетами	До 20%
За исполнение обязанностей ответственного за работу на приусадебном участке	До 30%
За работу по компенсационным выплатам части родительской платы за содержание ребёнка в дошкольном отделении	До 50%
За обслуживание работников и учащихся в читальном зале	До 50%
За консультирование педагогов и учащихся по вопросам технического характера эксплуатации компьютерной техники, проведение видеосъёмки на общешкольных мероприятиях, монтаж видеофильмов, техническое сопровождение информационного стенда (плазменная панель) в рекреации общеобразовательной организации	До 50%
За исполнение обязанностей ответственного за осуществление перевозок на школьном автобусе	До 20000 руб.
За исполнение обязанностей ответственного за сопровождение детей при перевозках на школьном автобусе	До 10000 руб.
За исполнение обязанностей ответственного за организацию питания в школе (бесплатное питание, обеспечение молоком)	До 10000 руб.
За руководство работой по сдаче норм ГТО	До 50%
За руководство многофункциональной спортивной площадкой	До 50%
За работу в двух отдельно стоящих зданиях	До 25%
За организацию работы по обеспечению безопасности	До 100%
За руководство работой с учащимися по энергосбережению	До 50%
За организацию работы по правилам дорожного движения	До 50%
За руководство тренажёрным залом и организации работы в нем	До 50%
За внедрение ФГОС НОО, ООО, СОО: корректировка учебных программ; участие в разработке инструментария и процедур оценки качества образования; ведение мониторинга образовательных достижений учащихся	До 50%
За работу с детьми из неблагополучных семей: обеспечение индивидуальной консультативной и практической помощи учащимся, родителям, учителям; профилактические беседы с родителями, учащимися; рейды в неблагополучные семьи с целью выявления микроклимата в семье, взаимоотношений членов семьи; разработка и реализация плана индивидуальной работы с неблагополучными семьями; представление интересов детей в государственных и правоохранительных органах на период с 01.09 по 31.05)	До 50%
За проведение занятий с учащимися по дополнительным общеобразовательным программам (за час в неделю)	5,5%

За формирование социокультурной среды класса	До 2000 руб.
За организационно-методическое сопровождение культурно-эстетических и социальных проектов	До 10000 руб.
За работу в качестве руководителей проектов, за организационно-методическое сопровождение учебных проектов	До 30000 руб.
За апробирование новой модели воспитательной системы	До 20000 руб.
За разработку новых программ факультативных и элективных курсов	До 50%
За реализацию новых апробируемых УМК	До 50%
За руководство детскими объединениями учащихся, школьным самоуправлением	До 50%
За руководство детским спортивным клубом, за организацию военно-спортивной и спортивно-оздоровительной работы в школе	До 15000 руб.
За педагогическое наставничество с молодыми специалистами и педагогами, вновь прибывшими в общеобразовательную организацию, со специалистами, вновь назначенными на должность	До 15000 руб.
За проведение индивидуальных, групповых занятий (консультаций) по подготовке к государственной (итоговой) аттестации (на период выполнения работы) (за час в неделю)	10%
За работу по информатизации систем обучения, внедрения в её поле цифровых форм и средств	До 50%
За освоение и использование новых методов в работе, применение современных информационно-коммуникативных технологий	До 50%
За исполнение обязанностей системного администратора	До 15000 руб.
За руководство реализацией проекта «Школьный сайт»	До 50%
За размещение информации об организации на сайте bus.gov.ru	До 50%
За руководство реализацией проекта «Электронная школа»	До 20000 руб.
За исполнение обязанностей администратора электронного дневника и журнала	До 15000 руб.
За работу с электронными базами данных	До 50%
За организацию размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд	До 100%
За ведение протоколов педагогических советов, административных совещаний	10%
За содействие в обеспечении внебюджетной деятельности	До 50%
За административное дежурство по общеобразовательной организации	До 50%
За выполнение функциональных обязанностей работников, должности которых отсутствуют в штатном расписании	До 100%
За организация прочей деятельности, повышающий имидж организации	До 100%
За интенсивность работы по психолого-педагогическому сопровождению учащихся с ОВЗ и детей инвалидов на уровнях начального, основного общего образования	До 50%
За интенсивность труда по психолого педагогическому сопровождению предпрофильной подготовки и профильного обучения	До 50%
За интенсивность труда по профориентационной работе	До 50%
За сложность и напряжённость в работе в связи с подготовкой и сдачей государственной итоговой аттестации	До 50%
Учебно-воспитательный персонал	
За работу по компенсационным выплатам части родительской платы за содержание ребёнка в дошкольном отделении	До 100%
За размещение информации об организации на сайте bus.gov.ru	До 100%
За выполнение обязанностей контрактного управляющего	До 100%
За содействие в обеспечении внебюджетной деятельности	До 100%

За оформление больничных листов	До 50%
За интенсивность труда по осуществлению кадровой работы в 3 отделениях	До 100%
За работу по ликвидации аварийных ситуаций и подготовке к новому учебному году	До 100%
За консультирование педагогов и учащихся по вопросам технического характера эксплуатации компьютерной техники, проведение видеосъёмки на общешкольных мероприятиях, монтаж видеофильмов, техническое сопровождение информационного стенда (плазменная панель) в рекреации общеобразовательной организации	До 100%
За обслуживание компьютерной и копировальной техники	До 100%
За напряжённый труд по подготовке больших объёмов документации	До 100%
За доставку по назначению деловых бумаг, пакетов, писем, книг и т.п. в соответствии с указанием администрации Учреждения, а также их получение и доставка от других организаций, выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы руководителя предприятия, работу с электронной почтой	До 100%
За выполнение работ по приёму и учёту продуктов питания и обеспечению их сохранности, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	До 100%
За организацию кадровой работы	До 100%
За выполнение работы по уборке помещений в столовой	До 50%
За выполнение обязанностей раздатчика готовых блюд, уборку помещений кухни	До 100%
За работу в трёх отдельно стоящих зданиях (с 01.09 по 31.05)	До 100%
За качественную подготовку объектов к зимнему сезону, новому учебному году	До 100%
За работу по озеленению Учреждения	До 100%
За организацию работы по обеспечению безопасности	До 100%
Иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность. При назначении этой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины её установления	До 100%

6.5. Единовременные стимулирующие доплаты и надбавки устанавливаются на месяц:

Виды работ	Размер в %, рубл.
Педагогические работники	
За подготовку учащихся (команды учащихся) к спортивным соревнованиям, конкурсам, слётам, олимпиадам и т.д. (заочная и очная формы участия)	До 50%
За участие в работе конференций, семинаров и т.д. регионального уровня	До 50%
За участие в работе видеоконференций регионального и федерального уровней	До 50%
За сопровождение учащихся на мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней	До 50%
За работу в дневном оздоровительном лагере в период каникул	До 100%
За руководство дневным оздоровительным лагерем	До 100%
За участие в проведении ГИА в пункте проведения экзаменов	До 50%

За участие в мероприятиях по благоустройству территории и зданий Учреждения	До 100%
За организацию судейства соревнований	До 50%
За подготовку тематических педсоветов, методических семинаров	До 50%
За подготовку предметных недель	До 50%
За работу по ликвидации аварийных ситуаций	До 100%
За выполнение разовых поручений и работы, не предусмотренной должностными обязанностями	До 100%
Учебно-воспитательный персонал	
За участие в мероприятиях по благоустройству территории и зданий Учреждения	До 100%
За работу по ликвидации аварийных ситуаций	До 100%
За выполнение разовых поручений и работы, не предусмотренной должностными обязанностями	До 100%

6.6. Выплаты стимулирующего характера по результатам работы (премии) устанавливаются работникам по итогам работы за месяц, квартал, год:

с учетом показателей эффективности (рейтинговой оценки), позволяющих оценить результаты их труда;

единовременные премии, не связанные с выполнением работниками трудовых обязанностей и с производственным контролем;

за выполнение особо важных и срочных работ;

иные основания по приказу директора Учреждения;

6.6.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников устанавливаются Учреждением самостоятельно и отражаются в Положении об оценке эффективности деятельности работников Учреждения.

6.6.2. Перечень критериев может быть изменен по предложению Управляющего совета или Профкома.

6.6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

6.6.4. Период выплаты при наличии денежных средств может быть увеличен директором общеобразовательной организации.

6.6.5. Основным условием премирования является отсутствие дисциплинарных взысканий и существенных замечаний, а также объективность и достоверность предоставляемой информации по выполнению производственных и экономических показателей работы.

Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний внутриучрежденческого контроля, по результатам проверок; по результатам мониторинговых работ, при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, других локальных актов, за которые работник получил взыскания.

В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

6.7. Выплата единовременных премий, не связанных с выполнением работниками трудовых обязанностей и с производственным процессом.

6.7.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии к юбилейным датам (юбилеи сотрудников 50, 55, 60 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет., юбилейные даты Учреждения), в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также в связи с получением знаков отличия, грамот, наград и т.д.

6.7.2. Выплаты к юбилейным датами сотрудников (50-летие, 55-летие, 60-летие со дня рождения и т.д.) производятся в размере 5000 рублей.

6.7.3. При награждении государственными наградами Российской Федерации, отраслевыми, региональными, муниципальными и наградами общеобразовательной организации премии выплачиваются в размерах, установленных Положениями о соответствующих поощрениях и наградах.

6.7.4. Выплаты единовременных премий, не связанных с выполнением работниками трудовых обязанностей и с производственным процессом осуществляются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации и являются составной частью заработной платы.

7. Порядок выплаты материальной помощи.

7.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику либо семье умершего работника в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя подразделения, где работает нуждающийся:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения – до 5000 рублей.
- рождения ребенка, при предоставлении копии свидетельства о рождении ребенка в размере – 2000 ,00 рублей
- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией, при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов – до 7 000,00 рублей.
- при чрезвычайной ситуации в сумме до 5000 рублей
- острой необходимости по другим уважительным причинам.

7.2. Решение о выплате материальной помощи, её размере принимается руководителем Учреждения по согласованию с Комиссией, на основании личного заявления работника, кроме случаев, описанных в настоящем положении, где размеры материальной помощи определены конкретными денежными суммами.

7.3. Данные выплаты не относятся к выплатам стимулирующего характера, несут функцию социальной поддержки работника, оказавшегося в трудной жизненной ситуации, не выплачиваются работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 и 3-х лет.

7.4. Материальная помощь может быть оказана одному работнику не более 2 раз в год.

7.5. Выплаты материальной помощи осуществляются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации и являются составной частью заработной платы.

8. Заключительные положения.

8.1. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующей выплаты в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется

средняя заработная плата, изменение размера стимулирующей выплаты осуществляется по окончании указанных периодов.

8.2. Стимулирующие доплаты, надбавки, премии по результатам работы выплаченные сотрудникам, учитываются при расчете среднемесячной заработной платы для начисления отпускных, пособий по временной нетрудоспособности, других выплат, предусмотренных Трудовым Кодексом.

8.3. Выплаченные сотрудникам единовременные премии, не связанных с выполнением работниками трудовых обязанностей и с производственным процессом и материальная помощь учитываются при расчёте среднемесячной заработной платы для начисления отпускных, пособий по временной нетрудоспособности, других выплат, предусмотренных Трудовым Кодексом.

8.4. Настоящее Положение вводится в действие с 01.09.2018 и действует до его пересмотра или отмены.

8.5. Настоящее Положение отменяет Положение о доплатах, надбавках и материальном стимулировании работников, утверждённое приказом по общеобразовательной организации №151 от 16.11.2016 г.

