

СОГЛАСОВАНО

« 2016 г.



Начальник
образования администрации
города Кирова

 Д. Петрицкий

СОГЛАСОВАНО

« » 2016 г.

Председатель
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 40 г. Кирова

 Е.В. Табурова



УТВЕРЖДЕНО

Приказом
от « 01 » 07 2016 г.

№ 118-1-09
Директор
МБОУ СОШ № 40 г. Кирова

 В.П. Казанцев



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40»
ГОРОДА КИРОВА**

1.1. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

«система оплаты труда работников организации» - совокупность норм, содержащихся в настоящем Положении, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, приказах, приказах федеральных законов и устанавливающих условия оплаты труда работников по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), надбавкам и иным выплатам комплексного характера;

«профессиональные группы должностей» - группы должностей и должностей служащих, сформированные в сфере деятельности на основе требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

«тарифная ставка» - фиксированный размер вознаграждения работника за выполнение норм труда определенной сложности (квалификацией) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«минимальный оклад (ставка заработной платы)» - фиксированный размер оплаты труда работника, включенного в определенную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее - минимальный оклад);

«уполномоченный орган» - департамент образования администрации города Кирова.

1.4. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и на основании Положением.

1.5. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

1.5.1. Государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

1.5.2. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.5.3. Настоящего Положения;

1.5.4. Профессиональных квалификационных групп общероссийских должностей руководителей, специалистов, служащих, утвержденных федеральным органом

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 40» города Кирова (далее - Положение), разработано на основании постановления администрации города Кирова от 02.06.2016 № 1652-п «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова».

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 40» города Кирова (далее – организация), находящегося в ведении департамента образования администрации города Кирова.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

«система оплаты труда работников организация» - совокупность норм, содержащихся в настоящем Положении, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

«профессиональные квалификационные группы» - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

«тарифная ставка» - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«минимальный оклад (ставка заработной платы)» - фиксированный размер оплаты труда работника, входящего в определенную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее - минимальный оклад);

«уполномоченный орган» - департамент образования администрации города Кирова.

1.4. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.5. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

1.5.1. Государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5.2. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5.3. Настоящего Положения.

1.5.4. Профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих, утвержденных федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5.5. Профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5.6. Профессиональных квалификационных групп должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5.7. Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением администрации города Кирова.

1.5.8. Перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного постановлением администрации города Кирова.

1.5.9. Мнения представительного органа работников.

1.6. Объем фонда оплаты труда работников организации формируется за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также от приносящей доход деятельности (платных услуг).

Объем фонда оплаты труда работникам организации, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», для конкретной организации устанавливается уполномоченным органом.

Уполномоченный орган имеет право уменьшить (увеличить) фонд оплаты труда, доводимый до подведомственной организации, в случае уменьшения (увеличения) объема муниципальных услуг (работ), доведенных до этой организации.

Уменьшение объема фонда оплаты труда работников организации за счет средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объемов) осуществления организацией данной деятельности (оказания данных услуг), не является основанием для увеличения объема фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров».

1.7. Заработная плата работников организации состоит из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к минимальным окладам, стимулирующих надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

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

1.9. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к определенной профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ).

Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается пропорционально отработанному времени.

1.10. Должности, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать уставным целям организации, а их наименования соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и

служащих, Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

1.11. Штатное расписание утверждается руководителем организации по согласованию с уполномоченным органом.

1.12. Расходы на оплату труда вспомогательного, административно-управленческого персонала должны составлять не более 40 процентов в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) организации.

Основной персонал организации – работники, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Административно-управленческий персонал организации – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

Вспомогательный персонал организации – работники, создающие условия для оказания услуг, направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Ответственным за соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации является уполномоченный орган, а также руководители организации.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается нормативным правовым актом уполномоченного органа.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2. Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

2.3. Работникам организации устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы:

- персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу;
- повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к минимальному окладу, учитывающий масштаб деятельности и значимость учреждения.

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику организации в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем организации с учетом мнения представительного органа персонально в отношении конкретного работника. Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу принимается при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, принятым в организацию с испытательным сроком, устанавливается по истечении испытательного срока.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается всем работникам организации в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

Должность	Квалификационный уровень ПКГ	Оклад, руб.	Размер повышающего коэффициента
ПКГ «Должностей педагогических работников» приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»			
инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	1	6753	0
педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	2	6753	0,05
педагог-психолог	3	6753	0,10
педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед (логопед)	4	6753	0,15
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»			
секретарь	1	2799	0
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться должностное наименование "старший"	2	2799	0

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»			
Лаборант	1	2918	0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»			
Бухгалтер, инженер-программист, юристконсульт	1	3049	0
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4	3049	0,03
приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»			
Дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь сантехник	1	2727	0

2.7. Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии. Выплаты производятся со дня присвоения квалификационной категории.

Квалификационная категория	Размер стимулирующей надбавки в процентах от оклада, ставки заработной платы
Вторая квалификационная категория	до 5
Первая квалификационная категория	до 15
Высшая квалификационная категория	до 25

2.8. Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени и почетного звания устанавливается по решению руководителя организации для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты – до 20 процентов от оклада, ставки заработной платы работникам.

Работникам, имеющим знаки отличия в сфере образования и науки, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации, может выплачиваться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер выплаты - до 10 процентов от оклада, ставки заработной платы.

Выплаты производятся со дня присвоения ученой степени, почетного звания, государственной награды, знака отличия. При наличии у работников нескольких оснований выплаты производятся по одному более значимому основанию.

2.9. Повышающие коэффициенты и стимулирующие надбавки не увеличивают оклад, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Повышающие коэффициенты могут устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В организации устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным постановлением администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473-П «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров», и настоящим Положением.

3.2. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

3.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2.3. 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).

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах.

3.6. Размеры и иные условия установления выплат компенсационного характера:

3.6.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, но не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Специальная оценка условий труда производится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

При улучшении условий труда, подтвержденном результатами специальной оценки условий труда, данная компенсационная выплата уменьшается.

В случае если специальная оценка условий труда покажет, что условия труда признаны безопасными (оптимальными, допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

3.6.2. За иные особые условия работы в организации устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Организация, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Учитель, осуществляющий индивидуальное обучение	10

3.6.3. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

3.6.4. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6.5. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается,

определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6.6. Выплата 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. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа в организации связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Классное руководство (контроль посещаемости и успеваемости обучающихся; организация дежурства в классе и школе; ведение документации (классный журнал, дневник классного руководителя, личные дела обучающихся), проверка дневников обучающихся подготовка и проведение родительских собраний, классных часов и воспитательных дел; участие в общешкольных воспитательных делах по плану работы школы; работа с родителями (законными представителями) обучающихся	до 15
Заведование учебным кабинетом, спортивным залом	до 20
Заведование мастерскими столярного дела	до 20
Заведование кабинетом домоводства	до 20
Заведование библиотекой	до 20
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, советом, творческой группой	до 15
Проверка тетрадей <ul style="list-style-type: none"> – в начальных классах – по русскому языку – по математике – по иностранному языку, информатике, физике, химии, биологии, черчению, истории, обществознанию, граждановедению, природоведению, географии и т.д. 	10 % от нагрузки 17 % от нагрузки 15 % от нагрузки 5 % от нагрузки

Выплата за проверку тетрадей работникам устанавливается пропорционально выполняемому объему.

3.6.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.8. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекавшемуся к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6.9. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер выплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.

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.

3.7. Установленные выплаты компенсационного характера не увеличивают оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, определенным постановлением администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473-П «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров», и настоящим Положением.

4.2. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.2.4. Премииальные выплаты.

4.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также от приносящей доход деятельности (платных услуг), направленных организацией на оплату труда работников.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя, с учетом мнения профсоюзной организации, в порядке, установленном локальными актами, коллективным договором.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев, в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

4.5. Выплаты устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника организации.

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.8. Установленные выплаты стимулирующего характера не увеличивают оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах (%) за фактически отработанное время, а в абсолютном размере без фактически отработанного времени.

4.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, выделенных организации на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

4.11. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя организации в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение устава организации, некачественное исполнение планов работы, приказов и других нормативных правовых актов, обязательных для работы, нарушение сроков представления отчетности, предоставление неверной информации, за нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам проведенных проверок и ревизий, и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

4.12. Размеры и иные условия установления выплат стимулирующего характера:

4.12.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда. Размеры и условия установления данной выплаты:

Основание для установления выплат стимулирующего характера	Размер выплаты
Учителю, преподавателю-организатору ОБЖ, педагогу организатору, учителю-логопеду, педагогу дополнительного образования	
за использование в своей деятельности передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских учебных программ	до 50 %
за творчество и инициативу в организации и проведении школьных каникул, за работу в лагере труда и отдыха обучающихся	до 50 %
за творчество и инициативу в работе, связанной с введением новых форм и методов обучения, проведение открытых уроков активное участие в работе семинаров различного уровня	до 50 %
за большую работу по оформлению и оборудованию кабинетов и за изготовление самодельных наглядных пособий, приборов, дидактических материалов	до 50 %
за организацию и проведение семинаров и мероприятий для педагогов города и области	до 50 %
за организацию научно-исследовательской, проектной, инновационной деятельности	до 50 %
за работу в качестве общественного инспектора по охране прав детей	до 50 %
за службу примирения	до 30 %
Классному руководителю	
за организацию питания обучающихся класса	до 50 %
за участие классного руководителя в работе Совета профилактики, комиссии по делам несовершеннолетних	до 30 %
за участие класса в трудовых делах по генеральной уборке территории класса	до 30 %
за методическую работу, написание разработок дел, сценариев школьных и классных праздников, родительских собраний, планов	до 50 %
за оформление личных дел учителями 1-х классов	до 50 %
за оформление портфолио классными руководителями 9-х классов	до 50 %
проведение методической и экспериментальной работы по методической или экспериментальной теме учреждения	до 50 %
Педагогу-психологу, социальному педагогу	
за организацию и контроль бесплатного питания обучающихся из малообеспеченных семей и находящихся под опекой	до 30 %
за работу в качестве общественного инспектора по охране прав детей	до 30 %
за службу примирения	до 30 %
Педагогу-библиотекарю	
за эффективное планирование обновления фонда учебных пособий	до 30 %
Ведущему бухгалтеру	
за интенсивность работы работников бухгалтерии в отчетный период, сложность работы по переходу на новые инструкции по бухгалтерскому учету	до 50 %
за разработку и внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского	до 50 %

учета с использованием информационных технологий	
за выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности работников бухгалтерии (подготовка смет, ПФХД, тарификации, расчет нормативов, подготовка различных договоров, работа с сайтами и т.д.)	до 50 %
за оформление, сохранность больничных листов	до 15 %
секретарю	
за использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	до 20 %

4.12.2. Педагогическим работникам организации, имеющим высшую квалификационную категорию устанавливается стимулирующая выплата в размере 1000 рублей. Выплата устанавливается работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Выплата осуществляется согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке, штатной единице и фактически отработанному времени.

4.12.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Размеры и условия установления данной выплаты:

Основание для установления выплат стимулирующего характера	Размер выплаты
Учителю, преподавателю-организатору ОБЖ, педагогу организатору, учителю-логопеду, педагогу дополнительного образования	
за образцовое содержание учебного оборудования	до 20 %
за проведение отдельных учебных и внеклассных открытых мероприятий на высоком организационном уровне, с хорошими показателями	до 30 %
за подготовку призеров и победителей олимпиад, конкурсов, выставок, соревнований различных уровней	до 30 %
за качественную организацию, координацию и контроль работы с кадетскими классами	до 50 %
за высокий уровень организации работы первичной профсоюзной организации, ветеранской организации учреждения	до 30 %
за высокий уровень организации и проведения музыкальных вечеров с обучающимися	до 30 %
за высокий уровень организации и координации туристской (краеведческой) и спортивной внеклассной работы	до 70 %
за качественную организацию работы с одаренными обучающимися	до 70 %
за качественную организацию работы с неуспевающими обучающимися	до 70 %
за качественную организацию и ведение воинского учета	до 10 %
за высокий уровень организации работы по ГО и ЧС	до 15 %
Классному руководителю	
за подготовку выпускников медалистов	до 10 %
за организацию учебной деятельности обучающихся, качественные изменения	до 30 %

показателей успеваемости класса	
за высокую результативность и эффективность организации внеклассной работы ученического коллектива в четверти, полугодии, успешную подготовку и участие в общешкольных делах и мероприятиях	до 30 %
за качественное и своевременное оформление документации при постановке обучающихся на воинский учет	до 20 %
за качественное и своевременное оформление документов государственного образца об основном общем и среднем (полном) общем образовании	до 20 %
за качественное и своевременное оформление личных дел учителями 1-х классов	до 20 %
за качественное и своевременное оформление портфолио классными руководителями 9-х классов	до 20 %
Педагогу-психологу, социальному педагогу	
за положительную динамику в снижении количество детей, стоящих на учете в КДН, ПДН	до 20 %
за отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов при взаимодействии с родителями	до 20 %
за качественную организацию проведения информационно-методической работы, тематических выставок	до 20 %
Педагогу-библиотекарю	
за содержание в образцовом порядке библиотечного фонда	до 30 %
за высокую читательскую активность обучающихся (не менее 80% от общей численности)	до 20 %
Секретарю	
за качественную и своевременную работу по организации и контролю прохождения медосмотра работников учреждения, ведение медицинских книжек	до 30 %
за качественное и своевременное ведение кадровой работы, оформление личных дел, трудовых книжек и т.д. работу с оргтехникой	до 30 %
за качественную и своевременную работу по оформлению и передаче дел по назначению трудовой пенсии и пенсии за выслугу лет	до 20 %
за образцовую работу с архивом	до 30 %
за качественное и своевременное ведение базы данных обучающихся а ИАС «Директор»	до 100 %
Младшему обслуживающему персоналу	
за оперативное и качественное исполнение заявок по устранению технических неполадок	до 50 %
оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	до 50 %
образцовое содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПин, своевременная и качественная уборка территории и подъездных путей от листвы, снега, веток и др.	до 50 %
качественное проведение генеральных уборок	до 50 %
выполнение разовых работ, особо важных, сложных работ, поручений (в т.ч	до 50 %

подготовка к приемке школы)	
Ведущему бухгалтеру	
за образцовое ведение бухгалтерской документации, отсутствие замечаний финансовых проверок и ревизий	до 100 %
за качественное и своевременное предоставление бухгалтерской отчетности	до 100 %
Ведущий инженер программист, инженер программист	
за своевременное качественное обновление и совершенствование программного обеспечения для нужд учреждения	до 100 %
за своевременное качественное и полное размещение информации на сайте учреждения, едином информационно-образовательном портале г. Кирова и других сайтах	до 100 %
своевременное и качественное ведение документации и сдачу необходимых отчетов учреждения	до 100 %
фото и видеосъемка школьных мероприятий	до 100 %
Всем работникам учреждения	
за добросовестное и высокопрофессиональное выполнение своих обязанностей и достижение хороших результатов	до 300 %
за обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины	до 300 %
качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, не предусмотренных должностной инструкцией	до 200 %
образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей	до 100 %
за интенсивность труда	до 200 %
за качественное замещение временно отсутствующего работника	до 200 %
за работу без больничного листа	до 200 %

4.12.4. Выплата за стаж работы устанавливается педагогическим и другим работникам в зависимости от стажа работы по профессии:

Стаж педагогической работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
от 1 года до 5 лет	1
от 5 до 10 лет	3
от 10 до 15 лет	5
от 15 до 20 лет	8
свыше 20 лет	10

Стаж работы других работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
от 1 года до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	11
от 15 до 20 лет	14
свыше 20 лет	17

Выплата за стаж работы устанавливается, и увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника.

4.12.5. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении определенных результатов, по результатам работы за определенный период, а также в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным актом, нормативным актом организации. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

4.13. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя, его заместителя, главного бухгалтера организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер оклада, размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя определяются уполномоченным органом.

5.3. Повышающие коэффициенты не применяются к должностным окладам руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера.

5.4. Объем часов преподавательской работы руководителя образовательной организации определяется уполномоченным органом на один учебный год или полугодие. Предельный объем учебной нагрузки устанавливается в размере, не превышающем 12 часов в неделю.

5.5. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения уполномоченного органа.

5.6. Объем часов преподавательской работы заместителей руководителя организации определяется руководителем образовательной организации.

5.7. Дополнительная оплата труда руководителя и его заместителей, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

5.8. Оплата труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера производится за счет средств, предусмотренных на эти цели организацией.

5.9. Квалификационные характеристики руководителя образовательной

организации и его заместителей утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Квалификационные характеристики главного бухгалтера утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».

5.10. Должностной оклад руководителя организации устанавливается трудовым договором, заключаемым между руководителем организации и работодателем на основании нормативного правового акта уполномоченного органа.

Должностной оклад определяется комиссией, созданной при департаменте образования, в зависимости от средней заработной платы работников организации, количества учащихся в организации.

Должностной оклад руководителя организации может пересматриваться не чаще одного раза в год по итогам деятельности организации по инициативе уполномоченного органа, и/или экономического управления администрации города Кирова по итогам проведенного мониторинга оплаты труда в муниципальных учреждениях.

5.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников устанавливается в кратности от 1 до 5.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.12. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

5.13. Увеличение заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации по основаниям, предусмотренным подразделом 5.10 настоящего Положения, не влечет за собой увеличение средств бюджета муниципального образования «Город Киров», выделенных на формирование фонда оплаты труда, и осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного уполномоченным органом организации на календарный год.

5.14. Руководителю организации предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера к должностным окладам:

5.14.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета

профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.14.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.15. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются руководителю при наличии в организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированной основной общеобразовательной программе. Размер выплаты определяется в зависимости от доли таких классов в общем количестве классов в организации в следующем размере:

Доля в общем количестве классов в организации	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
от 10 до 15%	1
от 16 до 25%	2
от 26 до 35%	3
от 36 до 45%	4
от 46 до 55%	5
от 56 до 65%	6
от 66 до 75%	7
от 76 до 85%	8
от 86 до 95%	9

5.16. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

5.18. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты.

5.19. Руководителю организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя уполномоченного органа на основании предложений (рекомендаций) комиссии, созданной при департаменте образования администрации города Кирова

5.20. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации устанавливаются:

5.20.1. В зависимости от исполнения целевых показателей эффективности и результативности работы руководителя, утвержденных постановлением администрации города Кирова, сроком на полгода и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 30 процентов должностного оклада.

5.21. Выплаты за качество выполняемых работ руководителю организации устанавливаются:

5.21.1. При выполнении целевых показателей эффективности и результативности работы руководителя, утвержденных постановлением администрации города Кирова, сроком на полгода и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат

составляет 20 процентов должностного оклада.

5.21.2. За наличие государственной награды по основному профилю профессиональной деятельности - 10 процентов должностного оклада.

За наличие наград Министерства образования и науки Российской Федерации (кроме Благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации) - 5 процентов должностного оклада.

5.22. Решение о стимулирующих выплатах, указанных в пунктах 5.20.1 и 5.21.1 настоящего Положения, принимается на основании отчета руководителя организации, представленного в уполномоченный орган до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

5.23. Выплата за стаж работы устанавливается руководителю в зависимости от стажа работы на должности руководителя организации.

Стаж работы определяется в соответствии с записями в трудовой книжке.

Стаж работы	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
От 2 до 10 лет	5
Свыше 10 лет	10

Выплата за стаж работы руководителю организации осуществляется с момента возникновения права на назначение или изменения этой выплаты на основании приказа уполномоченного органа. Выплата за стаж работы начисляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени.

Если у руководителя право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, временной нетрудоспособности, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом работы в образовательной организации, то выплаты в новом размере производятся после окончания отпуска, временной нетрудоспособности, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в организации.

5.24. Премияльные выплаты руководителю организации:

- премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц);
- премия к профессиональным праздникам (Дню учителя), юбилейным датам;
- премия за осуществление приносящей доход деятельности;
- по итогам работы за отчетный год.

5.24.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц) выплачивается руководителю за организацию, проведение и результативное участие в социально-значимых мероприятиях городского, регионального и российского уровня.

	Размер премии, процентов		
	Организация	Проведение	Результативное участие
Городской уровень	15	10	5
Региональный уровень	20	15	10
Российский уровень	25	20	15

Размер премии – до 60 процентов от должностного оклада в месяц, но не более 3 должностных окладов в год.

5.24.2. Размер премии к профессиональным праздникам (Дню учителя), к юбилейным датам (50, 55 (для женщин), 60, 65-летию со дня рождения и далее каждые 5 лет) до 50 процентов от должностного оклада в год.

5.24.3. Премия за осуществление приносящей доход деятельности производится за

счет доходов от приносящей доход деятельности в части средств, предусмотренных на оплату труда, в размере 2 процентов от фактического дохода, полученного от оказания платных образовательных услуг, но не более 50 процентов должностного оклада в месяц.

5.24.4. Размер премии по итогам работы за отчетный год может составлять до 50 процентов от должностного оклада руководителя организации (далее – предельный размер). От предельного размера годовой премии руководителю организации предусматривается 50 процентов за качество финансового менеджмента учреждения за отчетный год и 50 процентов - за выполнение муниципального задания. Премирование осуществляется после оценки качества финансового менеджмента, проводимой в соответствии с рекомендациями департамента финансов администрации города Кирова.

Показатели	Размер премии, % от должностного оклада
Оценка качества финансового менеджмента:	
90 – 100 баллов	25
80 – 89 баллов	15
70 – 79 баллов	5
Выполнение муниципального задания, в натуральном выражении за отчетный период:	
98% и более	25
менее 98%	0

5.25. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются или не выплачиваются при:

5.25.1. Невыполнении установленного уполномоченным органом муниципального задания с учетом требований к объему и качеству его выполнения.

5.25.2. Срыве выполнения особо важных заданий.

5.25.3. Нарушении трудовой и производственной дисциплины.

5.25.4. Наличии обоснованных жалоб со стороны населения.

5.25.5. Непринятии мер по сохранности или ненадлежащему использованию закрепленного имущества.

5.25.6. Несвоевременном представлении бухгалтерской или иной отчетности.

5.25.7. Предоставлении недостоверных отчетных сведений.

5.25.8. Несвоевременном и некачественном предоставлении запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы.

5.25.9. Нарушении установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований к качеству оказываемых образовательной организацией работ (услуг).

5.25.10. Нарушении правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования.

5.25.11. Неисполнении или ненадлежащем исполнении своих служебных обязанностей.

5.25.12. Наличии дисциплинарного взыскания.

5.25.13. Невыполнении постановлений и распоряжений администрации города Кирова, поручений заместителей главы администрации города Кирова, руководителя уполномоченного органа.

5.26. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации осуществляются за счет средств, предусмотренных на оплату труда с начислениями, и выплачиваются при наличии денежных средств, предусмотренных на эти цели.

При отсутствии или недостатке средств на оплату труда за счет всех источников формирования фонда оплаты труда уполномоченный орган вправе приостановить или

отменить выплаты стимулирующего характера руководителю организации, предупредив его об этом в установленных законодательством сроки и порядке.

5.27. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются:

5.27.1. В зависимости от исполнения целевых показателей эффективности и результативности работы:

Критерии	Размер
Заместитель директора	
за использование в своей деятельности передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы	до 50 %
за организацию и проведение семинаров и мероприятий для педагогов	до 50 %
за организацию научно-исследовательской, проектной, инновационной деятельности	до 50 %
за сложность работы по переходу на новые стандарты обучения	до 50 %
позитивная динамика учебных достижений обучающихся	до 50 %
высокий уровень контроля учебно-воспитательного процесса (эксперт. метод.)	до 50 %
высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения (эксперт. метод.)	до 50 %
позитивная динамика количества педагогических работников, участвующих в научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работе, конкурсах (в т. ч. «Учитель года) и конференциях	до 50 %
за активное участие в совместных мероприятиях с родителями (законными представителями) (по содержанию и результативности)	до 50 %
эффективная работа по благоустройству и озеленению помещений и территории учреждения	до 50 %
активное участие в укреплении материально-технической базы учреждения	до 50 %
активное участие в подготовке технического состояния, ремонте учреждения к началу учебного года	до 50 %
активное участие в профилактических мероприятиях по предотвращению распространения различных заболеваний в период эпидемии и карантина	до 50 %
Главный бухгалтер	
выполнение муниципального задания	до 50 %
за сохранность и надлежащее использование закрепленного имущества	до 50 %
за интенсивность работы в отчетном периоде, сложность работы по переходу на новые инструкции по бухгалтерскому учету	до 50 %
за разработку и внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета	до 50 %

5.28. Выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются:

5.28.1. При выполнении показателей качества:

Должности	Критерии	Размер
Заместитель директора		
	за своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма	до 50 %
	за отсутствие замечаний по проверкам, жалоб родителей	до 50 %
	за добросовестное и высокопрофессиональное выполнение своих обязанностей и достижение хороших результатов	до 50 %
	качественная и результативная работа по сохранению контингента обучающихся (отсутствие или уменьшение отчисленных обучающихся)	до 50 %
	качественная и результативная работа по стабилизации педагогического состава коллектива школы	до 50 %
	отсутствие или уменьшение количества неуспевающих обучающихся	до 50 %
	снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете	до 50 %
	своевременное и качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок, своевременное составление и сдача отчетов)	до 50 %
	качественное выполнение плана внутри школьного контроля, плана учебно-воспитательной работы	до 50 %
	обеспечение высокого и качественного уровня безопасности жизнедеятельности учреждения	до 50 %
	своевременное, и качественное размещение информации на портале госзакупок и других сайтах	до 50 %
	своевременное и качественное проведение договорной кампании, контроль за исполнением договоров	до 50 %
	своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб и органов	до 50 %
	высокое качество подготовки и проведения всех видов ремонтных работ, подготовки учреждения к новому учебному году	до 50 %
	качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию учреждения и приобретению материалов	до 50 %
	своевременная и качественная разработка локальных актов, регламентирующих деятельность учреждения	до 50 %
	качественная обработка и надежная защита персональных данных работников и обучающихся	до 50 %
	отсутствие нарушений трудового законодательства в кадровой работе	до 50 %

Главный бухгалтер	
за своевременное и качественное предоставление отчетности	до 50 %
за своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма	до 50 %
за образцовое ведение бухгалтерской документации, отсутствие замечаний финансовых проверок и ревизий	до 50 %
за выполнение работ на входящих в функциональные обязанности (подготовка ПФХД, расчета нормативов, подготовка договоров и т.д)	до 50 %

5.28.2. Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории устанавливается заместителям руководителя на время действия квалификационной категории, полученной по должности «руководитель», «заместитель руководителя»:

Квалификационная категория	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
Первая квалификационная категория	5
Высшая квалификационная категория	10

5.28.3. Стимулирующая выплата заместителям руководителя за наличие ученой степени, отраслевых наград устанавливается:

- за наличие государственной награды по основному профилю профессиональной деятельности - 10 процентов от должностного оклада;
- за наличие ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации (кроме Благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации) - 5 процентов от должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук - 10 процентов от должностного оклада;
- за ученую степень доктора наук - 15 процентов от должностного оклада.

Выплаты производятся со дня присвоения отраслевой награды, государственной награды, ученой степени по приказу руководителя организации. При наличии у работников нескольких оснований выплаты производятся по одному показателю.

5.29. Выплата за стаж работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру может устанавливаться в зависимости от стажа непрерывной работы по данной профессии.

Стаж работы	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
от 2 до 10 лет	5
свыше 10 лет	10

5.30. Порядок и условия премирования заместителей руководителя и главного бухгалтера:

Периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премирования устанавливается положением о премировании организации, утверждаемым отдельным локальным актом организации.

5.31. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу за фактически отработанное время или в абсолютных размерах без учета фактически отработанного времени.

5.32. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и устанавливаются за фактически отработанное время.

6. Заключительные положения

6.2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) организации, за исключением должностей, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

Штатное расписание организации включает должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

На работников, выполняющих преподавательскую работу, составляется тарификационный список.

6.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организации определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

6.4. Оплата труда работников организации, выполняющих преподавательскую работу, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников умножается на фактическую нагрузку в неделю и полученное произведение делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

6.5. Работникам, выполняющим работу в объеме больше или меньше нормы часов работы за ставку заработной платы, устанавливаются пропорционально выполняемому объему стимулирующие надбавки (выплаты за наличие квалификационной категории; выплаты за наличие ученой степени, почетного звания; выплаты за работу в организациях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах; повышающий коэффициент по занимаемой должности и повышающий коэффициент, учитывающий масштаб деятельности учреждения), выплаты компенсационного характера (выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за иные особые условия работы в отдельных образовательных организациях; выплаты педагогическим работникам при выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности (проверка тетрадей)) и стимулирующего характера.

6.6. Нормируемая часть рабочего времени работников, для которых установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

6.7. Тарификационный список работников организации, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы по должностям, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организации и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

При возложении на учителей организации, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

6.8. Преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ), у которых объем преподавательской работы по курсу ОБЖ менее 5 часов в неделю, в штатное расписание включается 0,5 соответствующей штатной единицы с продолжительностью рабочего времени 18 часов в неделю (в т.ч. 4,5 часа преподавательской работы) с условием догрузки их до установленной нормы ведения преподавательской работы другой педагогической работой. Преподавательская работа, выполненная в этом случае сверх 4,5 часа в неделю, оплачивается дополнительно.

Преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, имеющим полный объем преподавательской работы по курсу ОБЖ более 5 часов, но менее 9 часов в неделю, в штатное расписание может включаться 1 штатная единица при условии догрузки их до установленной нормы ведения преподавательской работы в неделю для данной должности (9 часов в неделю) другой педагогической работой.

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

6.10. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку

учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80% от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

6.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся 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 выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.12. Должностные оклады указанным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год - преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

6.13. Преподавательская работа работников, перечисленных в подразделе 6.11 настоящего Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, а также преподавательская работа руководящих и других работников, занимающих штатные должности, без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя.

6.14. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем организацией с учетом мнения профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

В целях определения ее объема на новый учебный год и классов (групп), в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов (групп) или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

6.15. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах).

6.16. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

6.17. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которую выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

6.18. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, учреждений (включая работников органов управления образованием) осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.19. Учебная нагрузка учителей, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

6.20. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

6.21. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации (далее - учителя) применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации; при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации; при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов

педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности, увеличенный на компенсационные и стимулирующие выплаты работника.

6.22. Выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальной общеобразовательной организации осуществляются с учетом методики расчета субвенций местным бюджетам из областного бюджета на реализацию прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях.

Размер вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам организации составляет 1000 рублей в классах с наполняемостью не менее 25 человек, в соответствии с наполняемостью классов рекомендованной распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.07.1996 № 1063-р.

Для классов с наполняемостью меньше установленной наполняемости расчет размера выплаты осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

Выплата осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

6.23. Стоимость одного часа работы по обеспечению внеурочной деятельности в рамках реализации федерального государственного стандарта начального общего, основного общего, среднего общего образования устанавливается постановлением Правительства Кировской.

7. Выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты)

7.2. Работникам организации могут предоставляться социальные выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности, - единовременная материальная помощь (далее - материальная помощь). Данные выплаты могут осуществляться за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда. Решение о выплате материальной помощи принимается руководителем организации на основании письменного заявления работника организации при условии наличия экономии по фонду оплаты труда.

Выплата материальной помощи за счет межбюджетных трансфертов из областного бюджета не допускается.

7.3. Работникам организации может предоставляться материальная помощь в сумме не более 2 окладов в год по следующим основаниям:

- свадьба - 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
- рождение ребенка - 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
- в связи с предоставлением основного отпуска - 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
- в связи с тяжелым заболеванием сотрудника - 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
- в связи с ущербом, полученным в результате чрезвычайных ситуаций, - 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

– к профессиональным праздникам (Дню учителя), к юбилейным датам (50, 55 (для женщин), 60, 65 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет) - 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы.

Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2016 г.

В деле пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 29 (двадцать де-
вят)
листов.

Директор школы: **В.П.Казанцев**



[Handwritten signature]