

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 97»**

Утверждаю

Директор МБОУ «СОШ № 97»



Иванов С. Е.



**Положение
об оплате труда работников
(в редакции 2016 года)**

Новокузнецкий городской округ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 97», далее «Положение» разработано в соответствии:

- с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.144);
- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих»;
- С решением Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 30.03.2011г. № 3/26, «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Новокузнецка» в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений образования города Новокузнецка с дополнениями и изменениями, внесенными Решением Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 13 сентября 2016 года.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в МБОУ «СОШ № 97», далее «Учреждение», на основе действующих законодательных и нормативных актов РФ, Кемеровской области и г. Новокузнецка.

1.3. Положение определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда Учреждения, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, условия установления обязательных и стимулирующих доплат и надбавок, а также условия, виды и размеры оплаты труда.

1.4. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, разрабатывается и утверждается в соответствии с Уставом, подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

1.5. Оплата труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 97» предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми и нормативными актами Российской Федерации:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 г. № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;
- 8) Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25 марта 2011г. № 120 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений» (с последующими дополнениями и изменениями);
- 9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

10) письма Департамента образования и науки Кемеровской области от 04.12.2013 г. № 7196/04;

11) согласования с профсоюзным комитетом МБОУ «СОШ № 97».

1.6. Условия оплаты труда работников (далее условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.7. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда Учреждения.

1.8. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.9. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 97» трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора или работника исполняющего его обязанности.

1.10. Ставка заработной платы (должностные оклады) педагогических работников определяются в зависимости от образования либо соответствия первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, как это определено профессионально-квалификационными группами по должностям работников.

1.11. Должностной оклад директора учреждения определяется в зависимости от группы по оплате труда руководящих работников, к которой Учреждение отнесено по объемным показателям их деятельности. Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководящих работников для установления разрядов оплаты труда утверждается Комитетом образования и науки администрации города Новокузнецка.

1.12. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.13. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой Учреждения. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1.14. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора, а также профкому Учреждения.

1.15. Применение мер материального стимулирования согласовывается с Советом учреждения, профсоюзным комитетом и оформляется приказом директора Учреждения.

2. Порядок формирования системы оплаты труда работников Учреждения.

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников Учреждения. Распределение и использование фонда оплаты труда работников Учреждения:

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения определяется на основании нормативов финансирования, утвержденных в установленном порядке, и уменьшенных на величину учебных расходов, с учётом количества учащихся по видам образовательных программ.

Размер фонда оплаты труда учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \sum_{i=1}^n (\text{Чуч} \times \text{З}_i), \text{ где:}$$

ФОТ_{оу} – фонд оплаты труда учреждения;

Чуч – численность учащихся в учреждении по видам образовательных программ;

З_i – норматив финансирования бюджетной услуги по заработной плате в год по видам образовательных программ.

В случае если финансирование Учреждения осуществляется по смете, то размер фонда оплаты труда Учреждения устанавливается в пределах утвержденных Учреждению бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета в бюджете города Новокузнецка, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.3. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат директору Учреждения.

2.1.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам Учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) определяется настоящим Положением.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

2.1.5. Директор в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» при формировании и утверждении штатного расписания Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда

учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТ б пед базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников Учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников Учреждения или положения о стимулировании, согласованных с профсоюзным комитетом, а также Советом Учреждения. Положение о стимулировании работников Учреждения приведено в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.1.7. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно в соответствии с настоящим Положением и экономическими показателями.

2.1.8. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании правового акта Учредителя учреждения, согласованного в установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления.

2.1.9. Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда Учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном Учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

3. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения.

3.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику Учреждения (структурного подразделения учреждения), за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (заслуженный учитель), наличие ведомственных наград (отличник народного просвещения, почетный работник общего образования);
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

3.1.1. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$\text{ЗП} = (\text{Op}) + ((\text{Op}) \times (\text{K2} + \text{K3})) + ((\text{Op}) \times (\text{K4})) + \text{KB} + \text{CB}$, где

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы
повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы
тарифная часть ЗП

при этом,

$O_p = O_{XK1}$,

ЗП заработная плата работника;

O минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

O_p – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

K1 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K2 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику Учреждения;

K3 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K4 персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KВ компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ стимулирующие выплаты работнику, руб.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения в соответствии с Положениями об оплате труда работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (O_p) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 6-11 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Новокузнецка, утвержденного решением Новокузнецкого городского Совета народных депутатов.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии с:

- профессиональными квалификационными группами должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 6 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новокузнецка):

- профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 8);
- профессиональными квалификационными группами должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 9);
- профессиональными квалификационными группами профессий рабочих в сфере образования (приложение № 11).

3.1.3. Увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у него ученой степени или почетного звания (указанный в приложении № 5 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новокузнецка) производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Op) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K3) и суммируется с его окладом (Op).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

3.1.4. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Op) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (K2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (K3)) и суммируется с его окладом (Op).

В случае, если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образовательного учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.5. Учреждение может также устанавливать персональный повышающий коэффициент (K4).

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы. (Приложение № 3)

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором

в отношении конкретного работника по согласованию профсоюзным комитетом Учреждения в соответствии с Положением.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (O_p) на данный коэффициент (K_4).

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

3.2. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

3.2.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$$\text{ФОТ тп} = ((O_p) + (O_p) \times (K_2 + K_3)) \times \text{Нагр. факт.} / \text{Н час.} + ((O_p) \times (K_4))$$

где:

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

$$O_p = O_{XK1},$$

O – минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

O_p – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

K_1 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K_2 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

K_3 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K_4 персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр.факт. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.

Н час. – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, её размер корректируется на повышающий коэффициент.

3.2.2. Тарифной частью заработной платы работников Учреждения за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им с учётом выполняемого объёма работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение № 6 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Новокузнецка) с учетом повышающих коэффициентов.

3.2.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с приложением № 19 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Новокузнецка.

3.3. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

3.3.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- изменения группы по оплате труда Учреждения;
- получения образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- присуждения ученой степени кандидата наук со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- присуждения ученой степени доктора наук со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

3.3.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

3.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

3.4.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы с заочникам и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

3.4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в Учреждении определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = (\text{Ор} / \text{Н час.мес}i) \times \text{Нфакт. мес } i,$$

где:

ФОТ почас – размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

Ор– размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Нчас.мес. – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес.i – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году),

3.4.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.4.4. Директор Учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов, установленных приложением №14 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новокузнецка.

3.5. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников.

3.5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает нормируемую преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.5.2. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1061 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговоренной в трудовом договоре»

3.5.3. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, установлены 18 часов в неделю:

- учителям 1-11(12)-х классов ;
- учителям – специалистам, ведущим преподавание уроков иностранного языка, изобразительного искусства, физической культуры, музыки и информатики в 1-4 классах;
- педагогам дополнительного образования.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

3.5.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены 36 часов в неделю:

- воспитателям групп продленного дня общеобразовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- старшим вожатым.

Режим рабочего времени для педагогов-психологов регулируется правилами внутреннего трудового распорядка с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультационной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации.

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в Учреждении, так и за его пределами.

3.5.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 2.6.3, 2.6.4. настоящего Порядка, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производится оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

3.5.6. Учителям Учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленное за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленный за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной

за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

3.5.7. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 3.5.3, 3.5.4. настоящего Порядка, в том числе руководителя Учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

3.5.8. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.6. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

3.6.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

3.6.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению

педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4. Виды выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе доплата до МРОТ).

С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложениях №№ 1,2 к настоящему Положению.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

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

4.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

4.6. Согласно Постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.1989 N 601 "О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты" устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

4.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ, производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания,

работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) определяется в соответствии с отраслевыми нормами. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Виды выплат стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- Премияльные выплаты по итогам работы;
- Иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов и (или) при наличии экономии).

5.2. Стимулирующие выплаты, выплачиваемые в соответствии Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, с Порядком, утвержденным директором Учреждения, согласованным с председателем первичной профсоюзной организации и Советом Учреждения.

Указанный порядок, является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников (Приложение 4).

5.3. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т. ч. при приеме на работу или увольнения в расчетном периоде.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачивается работнику полностью в день увольнения.

5.4. Размер премий зависит от наличия средств в стимулирующей части фонда оплаты труда, количества набранных баллов работником по установленным показателям эффективности деятельности.

5.5. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются приказом Комитета образования и науки и выплачиваются из централизованного фонда (ФОТ ц) в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений.

5.6. Размеры выплат работникам максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества выполняемых работ.

6. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения и его заместителей.

6.1. Заработная плата директора Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад директора Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается Учредителем Учреждения сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляют от 1 до 3 размеров указанной средней заработной платы (без учета стимулирующих и компенсационных выплат).

Размер должностного оклада директора определяется соотношением:

$ДО_{рук} \leq ЗП_{ср.осн.перс.хКот}$,

Где:

ДО_{рук} – размер должностного оклада руководителя;

ЗП_{ср.осн.перс.} – размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала по видам деятельности устанавливается Советом народных депутатов г.Новокузнецка (приложение № 13).

Кот – коэффициент, на основании которого определяется группа по оплате труда руководителя исходя из объемных показателей.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,6;

3-я группа – 1,4;

4-я группа – 1,3.

Объемные показатели деятельности Учреждения и порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителя для руководителей муниципальных образовательных учреждений определены нормативными правовыми актами Комитета образования и науки.

6.3. К должностному окладу директора Учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы, наличие ученой степени, почетного звания или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Решение об установлении директору Учреждения персонального повышающего коэффициента и его размер принимается Учредителем, по согласованию с территориальным выборным профсоюзным органом.

6.4. Директору Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о распределении Централизованного фонда Учреждения, утвержденного Учредителем, согласованного с территориальным выборным профсоюзным органом.

6.5. В установленном Учредителем Учреждения порядке централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения (но не более 3 процентов) на выплаты стимулирующего характера директору Учреждения.

Неиспользованные средства Централизованного фонда Учреждения передаются в распоряжение Учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам.

Положение о распределении Централизованного фонда учреждений разрабатывается и утверждается Учредителем.

6.6. Должностные оклады заместителей устанавливаются директором Учреждения:

- Заместителям директора по учебно-воспитательной научной работе на 10 процентов ниже должностного оклада директора;
- Заместителю директора по воспитательной работе на 20 процентов;
- Заместителю директора по хозяйственной работе на 30 процентов.
- Заместителю директора по БЖ на 30 процентов.

6.7. Выплаты компенсационного характера заместителям директора предусматриваются настоящим Положением и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

6.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора предусматриваются настоящим Положением и Положением о стимулировании работников Учреждения.

6.9. Заместителям директора Учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу на определенный период времени.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям устанавливает директор Учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника по согласованию с профсоюзным комитетом.

7. Порядок определения уровня образования

Уровень образования педагогических работников при установлении размера расценки за один ученико-час, определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности "Педагог-психолог".

Учителям, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размера расценки за один ученико-час и должностной оклад другим педагогическим работникам устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им размера расценки за один ученико-час, разрядов оплаты труда (ставок заработной платы, должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление размера расценки за один ученико-час, разрядов оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размера расценки за один ученико-час, разрядов оплаты труда (ставок заработной платы,

должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены приказом руководителя на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен разряд оплаты труда в пределах диапазона разрядов, предусмотренных в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

8. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения

8.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора учреждения.

8.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы месячной заработной платы (за исключением компенсационных выплат) за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму средней численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора учреждения.

8.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

8.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении на одну, более чем на одну ставку (оформленный как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала как один человек (одна единица).

8.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной

численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

- 40 часов на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);
- 39 часов на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);
- 36 часов на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);
- 33 часа на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);
- 30 часов на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);
- 24 часа на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе).

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

8.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 8.5 настоящего Положения.

9. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

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

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

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

Принято
на общем собрании работников МБОУ «СОШ № 97»
«19» мая 2016г.
Протокол № 2

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СОШ № 97»

**1. Перечень обязательных компенсационных выплат за работу
в особых условиях**

№ п/п	Виды выплат	Размер выплат, руб. (в % от тарификационной части)
1	<p>Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (при наличии аттестации рабочего места):</p> <ul style="list-style-type: none"> • учителю химии (за работу с химическими реактивами); • учителю информатики и др. 	<p>до 12%</p> <p>8,4%</p> <p>12%</p>
2	<p>Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> • районный коэффициент 	30%
3	<p>Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</p>	<p>Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы</p>
4	<p>За сверхурочную работу:</p>	<p>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.</p>
5	<p>За работу в выходные и праздничные дни:</p>	100 %
		<p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>
6	<p>За работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в вечернее время (с 18 до 22 часов), • в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) 	<p>20 %</p> <p>35 %</p>

**2. Перечень выплат за дополнительные виды работ,
не входящих в должностные обязанности работников, но
непосредственно связанных с их выполнением**

Наименование показателя	Размер доплат в %	
	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
За проверку письменных работ:		
начальная школа	20	-
по русскому языку, литературе	30	15
по математике	25	10
по химии, физике, МХК, начальная школа	15	-
по иностранному языку, истории, обществознанию, экономике	10	-
по информатике и ИКТ	10	-
по биологии, географии, природоведению	10	-
За ведение внеаудиторной работы с детьми (<i>по физкультуре</i>)	100	-
За заведование учебным кабинетом,	10	10
учебными мастерскими, кабинетом технологии, кабинетом информатики, кабинетом-лабораторией русского языка	15	-
За заведование читальным залом, лингафонным кабинетом	20	-
За заведование спортивным залом	10	5
За руководство предметными, цикловыми методическими объединениями:		
до 5 человек	4	4
до 10 человек	10	10
свыше 10 человек	20	20

Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, Советом Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- не выполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

При отсутствии экономии базовой части фонда оплаты труда все выплаты, производимые за счет данного источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом Учреждения.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СОШ № 97»

Положение
о персональном повышающем коэффициенте работников Учреждения

1. Персональный повышающий коэффициент за почетное звание «Отличник народного просвещения, «Почетный работник общего образования» 0,1.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «СОШ № 97»

**Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),
ставке заработной платы за специфику работы Учреждения (К2)**

Педагогическим работникам, реализующим программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (преподавание предмета на профильном уровне)	0,15
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
За работу в учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы при учреждениях Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации по Кемеровской области (далее ГУФСИН), обучающих лиц, осужденных к лишению свободы, не достигших возраста 30 лет и отбывающих наказание в учреждениях ГУФСИН (ФКУ СИЗО-2, ФКУ ЛИУ-16)	0,15

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области и Методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов и начисления оплаты труда педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, Примерным Положением о стимулировании работников учреждения, утвержденным 30 апреля 2015 года № 5/58 с изменениями и дополнениями, внесенными Решением Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 14 сентября 2016 года № 12/169.

1.3. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.

1.4. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- иные поощрительные выплаты (не более 3% от стимулирующего фонда Учреждения и (или) при наличии экономии).

1.5. Стимулирующие выплаты работникам, работающим по совместительству, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премииальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия), образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней представителей первичной профсоюзной организации и Совета Учреждения.

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за четверть, год.

Суммы стимулирующих выплат за июль, август текущего года устанавливаются по числу работающих лиц на данный период, при условии сохранения ими содержания и объема выполнения должностных обязанностей. Расчет производится за фактически отработанное время.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников с учетом

установленных Учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений образования города Новокузнецка, их руководителей и педагогических работников по типам учреждений.

2.2. В случае совершения работником дисциплинарных или иных проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено нарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом директора.

2.3. По согласованию с профсоюзным комитетом, Советом Учреждения устанавливаются показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

2.3.1. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования могут пересматриваться один раз в год.

2.3.2. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения в баллах. Наивысшее количество баллов по категориям работников устанавливается:

- педагогические работники **100**;
- педагогические работники, не связанные с учебным процессом **100**;
- административно-управленческий персонал **100**;
- учебно-вспомогательный персонал **60**;
- технические работники **30**.

2.3.3. Индикатор измерения может иметь несколько вариантов достигаемых значений:

- высокий;
- региональный;
- российский;
- муниципальный;
- районный;
- школьный.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателям стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника Учреждения по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости балла.

2.4.1. Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учётом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками Учреждения по данной выплате.

2.4.2. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение расчетного периода (срок на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.5. Работник Учреждения не позднее 5 числа начала расчетного периода представляют заместителям директора по направлениям работы, руководителям структурных подразделений оценочный лист установленной формы (прилагается) с заполненной информацией о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат.

2.6. Директор Учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию по премированию сводных оценочных листов по видам стимулирующих выплат на всех работников Учреждения, где отражается информация о:

- набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- группе качества каждого работника за показатели стимулирования по видам выплат;
- итоговом количестве набранных баллов по всем работникам Учреждения по видам выплат;
- плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм соответствующих выплат, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленный на итоговую сумму баллов всех работников по виду выплат).

2.7. Комиссия по премированию, по представлению директора Учреждения, рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику Учреждения.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

При возникновении разногласий между администрацией и работниками Учреждения по оценке деятельности и размерам стимулирующих выплат комиссия принимает решение в присутствии работника с учетом мнения сторон по приведению оценки к одному значению.

При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение принимается путем открытого голосования большинством голосов.

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат в размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор Учреждения издает проект приказа, который согласовывается с профсоюзным комитетом и Советом Учреждения. Согласованный и утвержденный приказ по Учреждению является основанием для начисления стимулирующих премий.

2.8. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направленная на установление премиальных выплат по итогам работы должна составлять не менее 60%.

2.9. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются по категориям работников в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей.

2.10. Перечень показателей стимулирования по результатам выполнения должностных обязанностей работниками Учреждения отражается в оценочном листе (приложения 1-9 к настоящему Положению).

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности Учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы);
- специальная выплата педагогическим работникам – молодым специалистам.

3.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие показатели работы устанавливаются в % (рублях) по должностям работников Учреждения в виде премий за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.

3.4. Специальная выплата педагогическим работникам – молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам Учреждения) производится по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в п.2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07. 2013 г. № 86-ОЗ «Об образовании» (далее Закон).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей – при стаже работы до одного года;

640 рублей – при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей – при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей – при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению прилагаются следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования или профессионального образовательного учреждения;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического работника Учреждения;

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения воинской службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

3.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией с Советом Учреждения.

3.6. Перечень отдельных видов деятельности за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяются Учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством РФ, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, Учредителем, администрацией Учреждения.

3.7. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливается Учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.8. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются Учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации и представителя Совета Учреждения.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в настоящем Положении и оценочных листах работников.

3.7.

Перечень отдельных видов деятельности, дополнительных работ за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

№ пп	Наименование видов деятельности	Размер доплат в рублях	
		очное обучение	очно- заочное обучение
1. За реализацию отдельных видов деятельности			
1	Подготовка информационного материала, работа с Управлением занятости населения (по факту).	1000	
2	Работа с ПФ РФ: подготовка персонифицированных данных	1500	
3	Ведение табеля учета рабочего времени, журнала замены уроков, оформление больничных листов.	3000	1000
4	Работа с Городской больничной кассой (по факту)	500	500
5	Организация прохождения медосмотров (по факту)	1000	1000
6	Выполнение функций оператора электронного документооборота	1500	
7	Составление статистического отчета: ОО-1, РИК-83 (сентябрь по факту)	2000	500
8	Организация работы по составлению тарификационного списка (сентябрь по факту)	2000	500
9	Выполнение функций оператора по техническому обслуживанию баз данных: АИС (кадры ОУ, обучающиеся и воспитанники. материально-техническая база, сведения об основных работниках, безопасность, здоровьесбережение)	1000	300
	АИС (инновационная деятельность, информатизация, сеть, воспитательно-образовательная деятельность)	500	200
	КПМО (по факту)	500	200
	Школа 2.0 (все блоки, кроме ГТО)	1000	-
	Школа 2.0 (ГТО) (по факту)	500	-
	ПНПО (по факту)	500	200
10	Подготовка документов: к лицензированию, аккредитации, к проверкам Кузбассобнадзора,	3000	1000
	к комплексным проверкам Учреждения (по факту)	2000	500
11	Организация воспитательной работы	-	4000
12	Организация горячего питания учащихся и контроль за работой столовой	1000	1000
13	Председателю профкома (30 % ставки учителя):		
	Учитель высшей категории	2212	-
	Учитель первой категории	2051	-
	Высшее образование без категории	1770	-
14	Организация работы по охране прав детства (работа с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей)	1000	
15	Организация работы школьной службы примирения (в период работы):		
	председатель		700
	секретарь		400
	член комиссии		200
16	Организация работы комиссии по регулированию споров между участниками образовательных отношений (в период работы):		
	председатель		700
	секретарь		400

	член комиссии	200	
17	<p>Деление класса на группы при наполняемости ниже 25 человек по предметам: иностранный язык, информатика и ИКТ, технология, физическая культура (10-11 классы) и на профильные группы (доплата за один час):</p> <p>1) учитель без категории:</p> <ul style="list-style-type: none"> русского языка и литературы 426 математики 410 начальных классов 393 физики, химии, информатики и ИКТ (с учетом вредности) 377 географии, истории, обществознания, экономики, английского языка 361 физической культуры, технологии 328 <p>2) учитель первой категории:</p> <ul style="list-style-type: none"> русского языка и литературы 494 математики 475 начальных классов 456 физики, химии, информатики и ИКТ (с учетом вредности) 437 географии, истории, обществознания, экономики, английского языка 418 физической культуры, технологии 380 <p>3) учитель первой категории, почетный работник</p> <ul style="list-style-type: none"> русского языка и литературы 543 математики 522 начальных классов 501 физики, химии, информатики и ИКТ (с учетом вредности) 480 географии, истории, обществознания, экономики, английского языка 460 физической культуры, технологии 418 <p>4) учитель высшей категории:</p> <ul style="list-style-type: none"> русского языка и литературы 533 математики 512 начальных классов 492 физики, химии, информатики и ИКТ (с учетом вредности) 471 географии, истории, обществознания, экономики, английского языка 451 физической культуры, технологии 418 <p>4) учитель высшей категории, почетный работник:</p> <ul style="list-style-type: none"> русского языка и литературы 586 математики 563 начальных классов 541 физики, химии, информатики и ИКТ (с учетом вредности) 525 географии, истории, обществознания, экономики, английского языка 496 физической культуры, технологии 460 		
18	<p>Организация и осуществление работы по реализации индивидуальных учебных планов:</p> <ul style="list-style-type: none"> сопровождение и контроль 800 предметное обучение (один час) 328 учитель без категории 		

	учитель первой категории	380	
	учитель высшей категории	418	
	учитель высшей категории, почетный работник	451	
19	Проведение мониторингов различного уровня: организационная работа работа оператора	1000 500	500 250
20	Методическая работа по оформлению документов по аттестации учителей на высшую и первую категории (на период проведения аттестации – один учитель)		500
21	Работа в экспертной комиссии по аттестации на соответствие занимаемой должности (на период проведения аттестации): председатель секретарь эксперт (один учитель)		1000 700 500
22	Участие в конкурсах и проектах (очных и заочных) для учителей (по результатам работы): школьных: победитель призёр районных: победитель призёр городских: победитель призёр региональных: победитель призёр всероссийских: победитель призёр		800 500 1000 800 1200 1000 1500 1200 2000 1500
23	Работа в комиссии конкурса профессионального мастерства: школьная районная муниципальная региональная		500 700 1000 1500
24	Работа в комиссии по проверке олимпиадных работ Всероссийской олимпиады школьников: школьная районная муниципальная региональная		500 700 1000 1500
25	Работа в комиссии по проверке работ ОГЭ, ЕГЭ, ВПР (экспертная комиссия по приказу): школьная районная муниципальная региональная		500 700 1000 1500
26	Организация работы пункта проведения экзамена: руководитель организатор в аудитории дежурство по этажу		3000 700 500

	сопровождение учащихся школы на экзамен в другой ППЭ	700	
27	Информационно-аналитическая деятельность: классный руководитель (2-8, 10 классы) классный руководитель (1,9,11 классы)	500 800	
28	Социальное партнерство: координация работы с высшими учебными заведениями (по договорам о сотрудничестве)	700	
	координация работы с учреждениями дополнительного образования (по договорам о сотрудничестве)	500	
	координация работы с учреждениями «Отдела полиции» всех районов города (составление характеристик, ежемесячных информационных справок о посещаемости, явка на допросы, судебные заседания), с учреждениями наркологической службы	500	
29	Центр дневного пребывания (в период работы): руководитель старшая вожатая	Апрель 2500 Май 2500 Июнь 4000 Июнь 1000	
30	Организация работы Музея истории школы: руководителю Музея	-	2000
31	Руководство детскими организациями: «Городок малышей»	1000	-
	«Союз девчонок и мальчишек»	1000	-
	«Школьная организация классов»	1000	-
	ДЮП, ЮИД, ЮДП	1000	-
	работа клуба молодой семьи «Два плюс три»	-	2000
32	Техническое сопровождение школьного сайта Информационное наполнение школьного сайта	1500 2000	
33	Организация работы школьного пресс-центра	2300	1000
34	Организация проведения Всероссийской олимпиады школьников, Всероссийских предметных олимпиад, всероссийских конкурсов	500	300
35	Организация проведения Всероссийских предметных олимпиад, Всероссийских конкурсов (за одно мероприятие)	300	
36	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся при сопровождении к месту проведения олимпиад, НПК, конкурсов (за одно сопровождение)	300	
37	Работа в экспертной группе: экспертиза конкурсных, учебно-исследовательских работ, рефератов (за одну работу)	300	
	в составе жюри конкурса	200	
38	Исполнение обязанностей диспетчера по расписанию уроков	4000	3000
39	Организация работы электронного журнала: организатор	1500	-
	классный руководитель, учитель-предметник (по факту)	300	-
40	Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	500	
41	Оформление документов выпускников 9, 11 классов (по факту)	1000	
42	Выполнение работ по подготовке лабораторного и		

	демонстрационного оборудования при отсутствии должности лаборанта в штатном расписании (в зависимости от количества классов): кабинет информатики кабинет физики химии	800 1500 1500
43	Работа по пополнению и сохранению фонда учебников и художественного фонда (при этом учитывается сохранность и наполняемость фонда)	1500
44	Организация работы комиссии по распределению стимулирующего фонда: председатель зам. председателя секретарь члены комиссии	1500 1300 1000 500
45	Организация работы школьного совета ветеранов	300
46	Обслуживание ТСО	1500
II. Мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа школы среди населения		
47	Организация участия школы в выставочном движении «Кузбасская ярмарка»	1000
48	Участие в выставочном движении «Кузбасская ярмарка»: подготовка и проведение мастер-класса подготовка и проведение открытого урока подготовка и проведение внеурочного мероприятия выпуск печатного издания: сборник буклет	700 700 700 500 300
49	Организация и проведение мероприятий по пожарной безопасности, за здоровый образ жизни, безопасности жизнедеятельности: организатор мероприятия участник мероприятия	700 300
50	Организация и проведение мероприятий в рамках предметной декады, месячника: организатор мероприятия участник мероприятия	700 300
51	Организаций и проведение внутришкольных конкурсов: организатор конкурса подготовка участника конкурса (за одного человека)	700 300
52	Организация и проведение общешкольных внеурочных мероприятий в параллелях классов: организатор внеурочного мероприятия участник внеурочного мероприятия	700 300
53	Организация и проведение культурно-массовых, спортивных мероприятий школьного уровня: подготовка и проведение литературного урока (один урок) организация выставки (за одну единицу) открытый классный час (за один) разработка сценария концерта к юбилейным и праздничным датам	200 200 300 400

	Последний звонок: разработка сценария режиссерская работа организаторская работа подготовка 1 номера высокого качества	500 1000 500 200
54	Организация и проведение культурно-массовых, спортивных мероприятий районного и муниципального уровней: организация выставки (за одну единицу) открытый классный час (за один) разработка сценария концерта к юбилейным и праздничным датам режиссерская работа организаторская работа подготовка 1 номера высокого качества	300 400 400 1200 700 500 300
III. Обобщение и распространение передового педагогического опыта		
55	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (по факту): в рамках школьных мероприятий на районном уровне на муниципальном уровне на региональном уровне на всероссийском уровне	1000 1500 2000 2500 3000
56	Наставничество в отношении молодых специалистов (за одного)	500
IV. Инновационная образовательная деятельность		
57	Организация опытно-экспериментального, научно-методического и инновационного процессов в школе, руководство ими и контроль за развитием этих процессов	3000
58	Руководство научным обществом учащихся (НОУ), подготовка и проведение школьной научно-практической конференции	800
59	Организация работы творческих групп в рамках эксперимента, подготовки к педагогическому совету и т.п. (по результатам работы): руководитель творческой группы участник творческой группы	1000 500
60	Разработка рабочих программ, включая КТП, по предметам ФГОС (1-9 классы) (по факту): рабочая программа на 35 часов в год рабочая программа на 70 часов в год рабочая программа на 105 часов в год рабочая программа на 140 часов в год рабочая программа на 175 часов в год и более Разработка КТП для отдельной параллели	700 1400 2100 2800 3500 500
61	Разработка рабочих программ, включая КТП, по внеурочной деятельности ФГОС (1-6 классы) (по факту): рабочая программа на 9-17 часов в год рабочая программа на 35 часов в год рабочая программа на 70 часов в год	500 700 1000
62	Работа с использованием новых методик, экспериментальных программ, экспериментальная программа в классе (по результатам работы)	1000

	Организация работы информационно-коммуникационных средств: а) в системе видео-конференц связи (ВКС) б) в системе УСП: организатор участник – автор-разработчик участник-исполнитель в) в системе дистанционного обучения: организатор участник – автор-разработчик участник-исполнитель г) организация дистанционного обучения по заявлению родителей (1 ученико-час) работа координатора в научно-методическом проекте МАОУ «ИПК» «РУСАЛ – школам России»	700 700 500 200 700 500 200 2000
V. Особый режим работы, связанный с обеспечением бесперебойной и непрерывной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения		
63	Качественное выполнение текущего ремонта при подготовке к новому учебному году (зам. По ХР, завхоз)	2000
64	Оперативное устранение неисправностей инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения, вызванных внешними факторами (по факту)	1000
65	Работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного оборудования	1000
66	Работа по сохранению и улучшению материально-технической базы школы	5 процентов от экономического эффекта
67	Выполнение работ по должности контрактного управляющего	2500

7. Иные поощрительные и разовые выплаты.

7.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в Учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения.

7.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией и Советом Учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

7.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

7.4. Порядок, размеры, условия назначения и основания выплат оговариваются настоящим Положением.

7.5. Материальная помощь в Учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения с приложением подтверждающих документов.

7.6. Премии к юбилейным датам выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада в развитие и совершенствование деятельности Учреждения.

Показатели премирования и размер премий:

юбилейные даты (50, 55, 60 лет и т.д.)	3000
красные даты календаря (Новый год, 23 февраля, 8 марта)	300

День учителя	300
Выход на пенсию	3000
Материальная помощь:	
смерть близкого родственника первой очереди	3000
продолжительная болезнь (в течение двух и более месяцев)	2000
дорогостоящие операции (свыше 10 тыс. рублей)	5000
работникам Учреждения, оказавшимся в затруднительном положении (кража, пожар, наводнение)	5000
материальная помощь в этих случаях оказывается один раз в три года), чрезвычайная ситуация – пожар, кража, наводнение; тяжелое материальное положение (при предоставлении соответствующих документов).	

7.7. Заместители директора, председатель профсоюзного комитета предложения по премированию работников вносят в комиссию по распределению стимулирующего фонда до 5 числа каждого месяца.

Заявления о материальной помощи рассматриваются по мере их поступления.

8. Заключительные положения.

8.1. Решения о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, принятого на текущий финансовый год. На цели материального стимулирования не допускается использование средств, направленных на учебные расходы и базовую часть фонда оплаты труда Учреждения.

8.2. Сумма экономии средств от доли стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирующие и единовременные выплаты, переносится на другой квартал и не может быть перераспределена между иными долями стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемыми на иные виды материального стимулирования.

8.3. Сложившаяся к концу финансового года экономия средств стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на материальное стимулирование обеспечения качества образования, распределяется комиссией в виде дополнительных выплат между работниками, достигшими в течение года наивысших положительных результатов.