



Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы № 11 города Невинномыска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы № 11 города Невинномыска (далее - Положение) разработано в соответствии со следующими документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края",
- программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 года № 2190-р,
- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год и последующий период (Письмо Минобрнауки России от 29.12.2017г № ВП-1992/02),
- рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утв. Приказом Минтруда России от 26.04.2013 года № 167н в редакции Минтруда России от 20.02.2014г № 103н,
- приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,
- распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы,
- приказом управления образования администрации города Невинномыска: №9 – од от 11.01.2018г «Об утверждении Примерного положения об оплате

труда муниципальных, казенных, бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования города Невинномысска»,

-на основании Постановления Конституционного суда РФ от 07.12.2017г,

-на основании приказа управления образования администрации г.Невинномысска № 402-од от 13.08.2018г.,

-в соответствии с постановлением администрации города Невинномысска от 30.09.2019 г. № 1794 «Об увеличении оплаты труда работников муниципальных учреждений города Невинномысска, администрации города Невинномысска и органов администрации города Невинномысска с правами юридического лица, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих»,

-на основании приказа управления образования администрации г.Невинномысска № 501-од от 23.10.2019. «О внесении изменений в Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций города Невинномысска»

и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №11 (далее – МБОУ СОШ №11).

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 11 устанавливается с учетом требований действующего трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения, состоит из:

-должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

-выплат компенсационного характера;

-выплат стимулирующего характера.

1.3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников МБОУ СОШ № 11 устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание школы утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательной организации, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на

соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам школы **согласно разделу 3 настоящего приложения.**

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам школы **согласно разделу 4 настоящего приложения.**

1.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам школы приведен **в разделе 5** настоящего приложения.

1.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены **в разделе 6** настоящего приложения.

1.10. Прочие вопросы оплаты труда приведены **в разделе 7** настоящего приложения.

1.11. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 11 устанавливается коллективным договором, настоящим положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 11, которые разрабатываются применительно только к работникам данной организации, а также предусматривают по всем имеющимся в штате организации должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.12. Педагогическим работникам при введении в штаты школы должностей классных воспитателей дополнительная оплата за классное руководство не производится. Ставки заработной платы, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

1.13. Фонд оплаты труда формируется организацией на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых организациями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда МБОУСОШ №11 работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам организации.

Раздел II.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБОУ СОШ № 11

по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников МБОУ СОШ № 11 по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ СОШ № 11 в зависимости от группы по оплате труда

№ п/ п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) (за исключением заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности)	17618	16502	15482	14563

Установить предельную кратность дохода заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников организации (предел, не превышающий предел руководителя), равную 4.

Расчёт показателя предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год). В случае превышения предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения. При определении предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (за исключением выплат за счёт средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности), а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, совместительством и совмещением вакантных должностей.

2.1.2. Должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной деятельности МБОУ СОШ № 11:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) по административно-хозяйственной деятельности	17514	16398	15378	14459

2.1.3. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Вожатый	5319

2.1.4. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	Диспетчер организации	5945

2.1.5. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Старший вожатый	7255
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования социальный педагог	7600
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	7900
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель	9900

2.1.6. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, сектором и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	11158

2.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБОУ СОШ № 11, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Должности, входящие в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
секретарь, делопроизводитель	5319
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам, лаборант, диспетчер	5737
Техники всех специальностей без категории	5737
2 квалификационный уровень	
Старший: инспектор по кадрам, диспетчер	5841
Техники всех специальностей второй категории	5841
Заведующие: складом, хозяйством	5841
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	6049
4 квалификационный уровень	
Старший техник, механик	6258
5 квалификационный уровень	
Начальник гаража	6467
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер всех специальностей, экономист, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам	6571
2 квалификационный уровень	
II категория: инженер всех специальностей, экономист, программист, электроник, юрисконсульт	6780
3 квалификационный уровень	
I категория: инженер всех специальностей, экономист, программист, электроник, юрисконсульт	6988
4 квалификационный уровень	
Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, программист, электроник, юрисконсульт	7197

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатные расписания МБОУСОШ № 11:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным	Должностной оклад (рублей)

		уровням	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотекой	7736
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	6580

2.2.3. Минимальные размеры окладов рабочих МБОУСОШ № 11 устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ (рублей):

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3899
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4085
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4269
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5385
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5448
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5694
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5818
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6188

2.2.4. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.5.5. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

Раздел III.

Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.1.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам МБОУ СОШ № 11 в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

от 8 до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда;

до 24 процентов ставки (окладов) за особо тяжкие и особо вредные условия труда.

Руководитель МБОУ СОШ № 11 проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется МБОУ СОШ № 11 в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

3.1.2. Выплаты за работу в особых условиях труда и условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах от нагрузки индивидуального обучения
1	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
2	За организацию психолого-педагогической и медико-педагогической школьной комиссии	10

3.1.3. Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем МБОУ СОШ № 11 по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

3.1.4. В школе на основании указанного Перечня по согласованию с профкомом школы утверждается перечень должностей, по которым с учетом

конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

3.1.5. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации, устанавливается работнику пропорционально отработанной норме рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности).

3.1.6. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по 2 и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с отклонением от нормальных условий труда:

3.2.1. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (по желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно):

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх 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 должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.2.2. Оплата за сверхурочную работу

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

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

3.2.3. Оплата труда работников (сторожей) за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации, устанавливается работнику пропорционально отработанной норме рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности).

В доплату входят все виды заработной платы, за исключением доплат за работу в ночное время и за работу в праздничные дни.

3.2.4. Работникам школы, выполняющим в школе в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Установление выплат производится за:

-совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

-исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности заменяющего работника.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей) расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору и других локальных нормативных актах школы.

3.3. Размеры компенсационных выплат за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей (выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон):

№ п/п	Перечень работ	Размер выплат в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы
1	2	3
1.	Учителям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-11-х классов	15 20

2.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
3.	Учителям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе математике английскому языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, общественному, информатике, географии, ОБЖ, МХК	15 10 5 3
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	5
5.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (с апреля по октябрь)	10
6.	Педагогическим работникам школы за руководство цикловыми, предметными комиссиями, за работу в общественных комиссиях	5
7.	Педагогическим работникам школы, являющимся руководителями школьных методических секций.	10
8.	Педагогическим работникам школы, являющимся руководителями городских учебно-методических объединений.	20
9	Педагогическим работникам школы за организацию наставничества	10
10	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию с учётом: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов	до 5 до 10 до 20
11.	За неблагоприятные условия труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ: - за работу по хлорированию воды с приготовлением дезинфицируемых растворов, а также с их применением; - учителю химии, лаборанту химии – за работу с использованием химических реактивов, а также с их хранением – за фактически отработанное время.	от 8 до 12
12.	Работникам: за работу секретаря педагогического совета, секретаря Совета по профилактике и предупреждению правонарушений	15
13.	Работникам: выполнение функций общественного инспектора по безопасности дорожного движения	10
14.	За организацию горячего питания в школе и ведение документации	5
15.	Работникам: за организацию работы ремонтных ученических бригад, ведение документации по ремонтным бригадам, подготовка и предоставление отчётов в другие ведомства (в течение года)	15
16.	Работникам - за работу ответственного по охране труда	10
17.	Работникам - за работу ответственного по ПБ: организацию и проведение мероприятий для учащихся и сотрудников по линии ПБ, ведение документации по ПБ	15
18	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе с количеством классов: От 10 до 19 От 20 до 29 От 30 и более	до 20 до 35 до 50

19	Педагогическим работникам за организацию и методическое сопровождение предпрофильной подготовки учащихся, организацию сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями города и края	10
20.	За участие в работе школьной аттестационной комиссии	10
21.	Работникам – за выполнение функции контрактного управляющего	20
22	За организацию дистанционного и (или) индивидуального обучения обучающихся в школе, за информационно-методическое сопровождение и контроль педагогов, обеспечивающих выполнение ООП в режиме индивидуального обучения на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения).	10
23	За организацию семейного обучения обучающихся, за информационно-методическое сопровождение и контроль педагогов, обеспечивающих выполнение ООП в режиме семейного обучения.	10

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для школы соответствующими положениями об образовательных учреждениях.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство пропорционально фактической наполняемости классов

Компенсационные выплаты за проверку тетрадей осуществляются с учетом нагрузки педагога.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

Установление конкретного вида и размера компенсационных выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников образовательного учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 11 с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовому договору работников.

Раздел IV.
Выплаты стимулирующего характера
(в приложении - перечень критериев оценки деятельности
работников школы)

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п. 2.1.6. настоящего Положения, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета школы на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МБОУ СОШ № 11 планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и школы в целом.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательной организацией.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МБОУ СОШ № 11 создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников – профсоюзного комитета школы.

Порядок работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников отражены в настоящем Положении. Состав Комиссии утверждается приказом директора школы.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МБОУ СОШ № 11 самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, по согласованию с профсоюзным комитетом, и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с настоящим положением по оплате труда работников МБОУ СОШ № 11.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МБОУСОШ № 11 устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем школы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении и в баллах - к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, с учётом повышающих коэффициентов, по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах в баллах и в процентах.

4.3. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

4.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.5. При определении размера выплат учитывается трудовой вклад работника, а также качество и результаты его работы. Размер выплат не зависит от квалификационной категории, объема нагрузки, стажа работы и максимальными размерами не ограничивается, но не может быть больше стимулирующей части фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается в индивидуальном порядке, в зависимости от характера и объемов выполняемых работ по итогам полугодия.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

При изменении в оплате труда работников школы размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в дополнительных соглашениях работников.

4.6. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

Ежемесячная доплата за ученую степень и почетное звание, ведомственное почетное звание (нагрудный знак) педагогическим работникам учитывается при начислении заработной платы за педагогическую нагрузку.

4.7. Выплаты за стаж непрерывной работы в данном образовательном учреждении устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда (при наличии экономии фонда заработной платы):

при стаже работы свыше 5 лет – до 5 % от должностного оклада.

при стаже работы свыше 10 лет – до 10 % от должностного оклада.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данном образовательном учреждении;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организации для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

4.8. Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 11.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

В МБОУ СОШ №11 устанавливаются следующие виды выплат в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и выплат премиального характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и ответственных работ:
- работнику за личный вклад в общие результаты деятельности МБОУ СОШ № 11, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий;
- качественное участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка коллективного договора, внесение изменений в локальные акты школы);
- за наличие учёной степени, почётного звания, ведомственного звания (нагрудного знака);
- за образцовое выполнение муниципального задания;
- премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год;
 - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

4.8.1. Системой оплаты труда МБОУ СОШ № 11 предусматриваются другие выплаты стимулирующего характера:

- Выплаты к заработной плате молодым специалистам – учителям, со стажем работы до 3 лет работы (при наличии экономии заработной платы) – до 50% от должностного оклада.

-За наличие квалификационной категории (устанавливается пропорционально установленной нагрузке, при наличии экономии фонда заработной платы):

- II квалификационная категория – 3 процента установленной ставки заработной платы по занимаемой должности.
- I квалификационная категория – 5 процентов установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;
- высшая квалификационная категория -10 процентов установленной ставки заработной платы по занимаемой должности.

-Педагогическим работникам за участие в работе краевых, муниципальных инновационных площадок, в муниципальных, краевых творческих лабораториях; работникам, проводящим исследовательскую работу по

обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий.

- Вознаграждение за выполнение педагогическими работниками обязанностей классного руководителя, с учётом наполняемости обучающихся в классе; за выполнение обязанностей классного руководителя определяется стимулирующая выплата в размере 1000 рублей (при наполняемости 25 человек и выше), в случае меньшей наполняемости – пропорционально фактическому количеству обучающихся в классе.

- Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – до 10% с учетом нагрузки.

- Педагогическим работникам за качественное и продуктивное внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) местного, краевого, окружного и федерального значения;

- Работникам, ответственным за организацию питания в МБОУ СОШ № 11;

В МБОУ СОШ № 11 могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

4.8.2. Единовременное премирование работников:

Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объёмов работ с высокими результатами;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- к общегосударственным и юбилейным датам;

Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты, с учётом вида выплат премиального характера.

Директор школы оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом не производить выплату премий:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательного учреждения;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- при обоснованных жалобах родителей и сотрудников на конкретного работника школы;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

4.8.3. Оказание материальной помощи работникам учреждения.

Стимулирующий фонд оплаты труда в пределах средств, установленных настоящим Положением, может быть использован для оказания материальной помощи работникам. Материальная помощь может выплачиваться работникам школы при наличии финансовых средств с целью оказания мер социальной поддержки и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь работникам школы оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда школы, складывающейся в течение года. Оказание материальной помощи производится по приказу директора школы по письменному заявлению работника на основании решения комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

Работникам школы может быть оказана материальная помощь по особым основаниям:

- погребение близких родственников (супруги, родители, дети);
- проведение дорогостоящего лечения в случаях серьёзных длительных и хронических заболеваниях;
- в случаях пожара, гибели имущества;
- тяжёлое материальное положение;
- юбилейные даты, достижение пенсионного возраста по старости;
- свадьбы;
- рождение ребёнка;
- в иных особых случаях по решению комиссии.

4.8.4. Материальное поощрение по итогам года.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 11.

Материальное поощрение выплачивается по итогам финансово-хозяйственной деятельности за прошедший год при наличии средств. Выплата материального поощрения работникам школы по итогам работы за год из фонда экономии заработной платы производится в полном размере при условии добросовестного выполнения должностных инструкций и творческом подходе и результативности в работе.

Материальное поощрение выплачивается за:

- высокое качество знаний, умений и навыков учащихся, подтвержденное результатами внешней экспертизы;
- призовые места на Всероссийском, региональном, муниципальном уровнях в различного рода конкурсах;

Размер выплат зависит от результативности деятельности работника, зафиксированной на отчётный период.

Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда МБОУ СОШ № 11 перечня показателей эффективности деятельности.

4.9. Регламент распределения стимулирующей части заработной платы.

Порядок назначения и сроки стимулирующих выплат.

4.9.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей для распределения поощрительных выплат стимулирующего характера руководящему составу и педагогическим работникам МБОУ СОШ № 11. Перечень критериев состоит из двух разделов. Первый раздел представлен перечнем стимулирующих выплат в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы работника, второй раздел перечня – критериями в балльной системе. *(Приложение к настоящему Положению)*.

4.9.2. Стимулирующие выплаты в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы определяются работником и школьной комиссией по наличию критерия из перечня стимулирующих выплат **(раздел №1)**, обоснованного продуктивной деятельностью работника.

4.9.3. Стоимость балла **(раздел № 2)** определяется на основании данных о размере стимулирующего фонда и максимально возможном количестве баллов, определённом перечнем критериев и показателей для распределения поощрительных выплат стимулирующего характера. Стоимость балла для разных категорий работников устанавливается комиссионно.

4.9.4. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных работников 2 раза в год (январь, сентябрь). Формирование в стимулирующих выплатах суммы на осуществление выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг осуществляется с установлением фиксированной стоимости одного балла. Данная стоимость балла утверждается приказом директора школы.

В рамках утверждённого периода (полугодие) для дополнительных стимулирующих выплат – премиального характера, по результатам значимых достижений выплаты могут осуществляться по профессиональным бланкам достижений педагогических работников за отчётный период – месяц, квартал, конец года, при соблюдении утверждённого алгоритма работы школьной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.9.5. Директор школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.9.6. В случае увеличения количества баллов у учителя в течение учебного года, в соответствии с критериями и шкалой оценки качества труда учителей школы, учитель пишет заявление на имя директора школы, в котором мотивирует увеличение количества баллов.

4.10. Алгоритм работы школьной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.10.1. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения принимаются большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

4.10.2. К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности сотрудников Учреждения;

- экспертиза таблицы личных достижений сотрудников по определенным критериям;
- проверка баллов, полученных каждым сотрудником Учреждения в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла для каждой категории работников;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;
- оформление протокола и согласование произведенного расчета выплат стимулирующего характера с управляющим советом школы.

4.10.3. Произведенный комиссией расчет оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем комиссии, представителем управляющего совета.

4.10.4. Комиссия имеет право перераспределить денежные средства работника, которому не были произведены выплаты стимулирующего характера.

4.10.5. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга оформляет протоколом итоговый оценочный лист всех работников в баллах, утверждает его на своем заседании и доводит информацию до сведения работников.

4.10.6. С момента доведения до сведения работников оценочного листа в течение 3-х дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать ему обоснованный ответ в течение 2-х дней. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедуры мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 5 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

4.11. Порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат.

4.11.1. Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа директора школы без учёта мнения профсоюзного комитета и управляющего совета школы в случаях:

- некачественного выполнения работы, определенной при установлении стимулирующей выплаты, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, табель учета рабочего времени и др.);
- при несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины;
- в связи с изменением организационных или технических условий труда;
- в связи с нарушением трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, жалоб со стороны участников образовательного

процесса (работников школы, учащихся и родителей), невыполнением должностных обязанностей работников школы.

4.11.2. В случае наложения дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, вносятся изменения в стимулирующих выплатах работнику (на основании решения комиссии, подтверждающего протоколом) на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

4.11.3. Приказы об установлении, снятии, изменении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под их личную подпись в недельный срок.

Раздел 5.

Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам школы.

5.1. Заработная плата педагогических работников МБОУ СОШ № 11 устанавливается в соответствии с приказами Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и от 22 декабря 2014 г. N1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2. Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются директором МБОУ СОШ № 11 по согласованию с учредителем.

5.3. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим 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 должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

5.4. Учителям музыки, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательном учреждении, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.5. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательных учреждений несёт их руководитель.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МБОУ СОШ № 11

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ СОШ № 11 применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной (пятидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (5) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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 учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.2. Директор МБОУ СОШ № 11 в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющи е ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей	0,017	0,023	0,03

6.3. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

6.4. Размер оплаты за 1 час педагогических работников, привлекаемых к проведению занятий по предпрофильной подготовке, определяется путём деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, на 25 (среднее количество обучающихся в классе) и умножается на количество обучающихся в группе у данного работника.

VII. Прочие вопросы оплаты труда

7.1. Установить предельный объем преподавательской (учительской, педагогической) нагрузки в порядке совмещения должностей заместителям руководителя, педагогическим работникам в объеме 12 часов в неделю.

7.2. Заместителям руководителя устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения без учета руководителя, заместителей руководителя (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся учреждения	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 3,0
2.	От 250 до 500 включительно	до 4,0
3.	Свыше 500	до 5,0

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заместителя руководителя, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемого за календарный год, к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

Несоблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения является основанием для прекращения трудового договора с руководителем учреждения.