

Напольских Ольга Ивановна

СОГЛАСОВАНО:

Начальник управления
образованием Малмыжского района
Остренко В.В.

02.07.2018

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ с. Аджим

Хайбуллина Г.М.

Г.М.

Протокол № 1

30.08.2018

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ СОШ с. Аджим
Напольских О.И.

О.И.

02.07.2018 №101

ПРИНЯТО:

на собрании трудового коллектива
МКОУ СОШ с. Аджим

27.08.2018

Протокол № 1

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной
школы с. Аджим Малмыжского района Кировской области

2018

СОГЛАСОВАНО:

Начальник управления
образованием Малмыжского района
Остренко В.В.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ с. Аджим
Хайруллина Г.М.

Протокол № ____

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ СОШ с. Аджим
Напольских О.И.

ПРИНЯТО:

на собрании трудового коллектива
МКОУ СОШ с. Аджим

Протокол № ____

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной
школы с. Аджим Малмыжского района Кировской области**

2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Аджим Малмыжского района Кировской области, подведомственного администрации Малмыжского района Кировской области (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Малмыжского района Кировской области от 29.06.2018 № 357 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Малмыжского района Кировской области».

Положение обеспечивает порядок оплаты труда для работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Аджим Малмыжского района Кировской области, подведомственного администрации Малмыжского района Кировской области (далее – организация).

1.2. Положение включает минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.4. Настоящее Положение является действующим, утверждено приказом руководителя организации, согласовано с управлением образования администрации Малмыжского района Кировской области, выборным органом первичной профсоюзной организации Общероссийского профсоюза образования организации.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Заработная плата работников организации состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

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

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, выделенных администрацией Малмыжского района Кировской области.

2.1.3. Организация, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.1.4. Должности, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать уставным целям организации, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.1.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: - младший воспитатель	3 696 рублей
должностей педагогических работников	11 163 рубля

2.1.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - делопроизводитель;	3 562 рубля
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня», II квалификационный уровень: - завхоз;	3 562 рубля

2.1.7. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» : - кухонный работник; - рабочий по обслуживанию и ремонту здания; - рабочий по комплексному обслуживанию здания; - сторож; - кастелянша; - рабочий по ремонту и стирке белья;	3 430 рублей
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» : - повар; - водитель.	3 562 рубля

Выплаты компенсационного характера

2.2.1. В организации установлены выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера утвержденным постановлением администрации Малмыжского района Кировской области от 29.06.2018 № 357 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Малмыжского района Кировской области».

2.2.2. В Положении предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты при совмещении профессий (должностей);
выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
выплаты за сверхурочную работу;
выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
выплаты за работу в ночное время;
надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
выплаты за расширение зон обслуживания.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы

2.2.4. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы на размер выплаты в процентах и с учетом пункта 4.2 настоящего Положения.

2.2.5. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2.6. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.7. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

2.2.7.1.1. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

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

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

2.2.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

2.2.8.2. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Классное руководство	до 15
Выплата за классное руководство работникам устанавливается с учетом наполняемости класса - 14 обучающихся, но не более 15%. Педагогическим работникам осуществляется ежемесячная выплата вознаграждения за выполнение функции классного руководителя в размере 1000 рублей. Выплата предусмотрена при наполняемости класса - 14 обучающихся и пропорционального расчета по классам с наполняемостью менее установленной.	
Проверка тетрадей	до 15
Выплата за проверку тетрадей работникам устанавливается пропорционально выполняемому объему, с учетом наполняемости класса - 14 обучающихся, но не более 15 %.	

Заведование кабинетом	до 15
Лицо, ответственное за выпуск школьного автобуса на линию	до 15
Лицо ответственное за БДД	до 15
Лицо, сопровождающие детей на школьном автобусе	до 15
Лицо, ответственное за организацию работ на пришкольном учебно-опытном участке	до 15
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими	до 15

2.2.8.3. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

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

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

2.2.8.5. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.2.8.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.8.7. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. В целях повышения результативности и качества труда в организациях устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Малмыжского района Кировской области от 29.06.2018 № 357 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Малмыжского района Кировской области».

2.3.2. В Положении об оплате труда работников организаций может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организаций. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере.

2.3.6. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и с учетом пункта 4.2 настоящего Положения.

2.3.7. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.3.8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

2.3.8.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам организации в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников организации. Размер выплаты - до 50 процентов от оклада, ставки заработной платы устанавливается в соответствии с показателями эффективности работы согласно приложения. (Приложение 1)

Выплата за качество выполняемых работ является ежемесячной выплатой.

Порядок выплаты за качество устанавливается на основании показателей качества работы работников организации. В организации создается комиссия по определению показателей качества выполняемых работ (далее комиссия). Работники до 15 августа текущего года предоставляют результаты деятельности за предыдущий учебный год в комиссию. Комиссия рассматривает показатели по каждому работнику отдельно и фиксирует в протоколе результаты решения

комиссии. На основании протокола комиссии руководитель организации издает приказ об установлении выплаты за качество выполняемых работ.

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

Размер выплаты:

- 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;
- 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания;
- 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания являются ежемесячными выплатами.

2.3.8.3. Выплаты за наличие квалификационной категории в организации установлены на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от учебной нагрузки
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 15

Педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, работающим в муниципальных учреждениях общего образования, устанавливаются ежемесячные выплаты в размере 1000 рублей; выплата производится с учетом педагогической нагрузки, но в пределах выделенных средств. Квалификационная категория присваивается соответствующей комиссией и действует до окончания её срока на основании предоставления выписки заседания комиссии.

Выплата водителям за классность определяется по наличию у водителя права управления соответствующими категориями транспортных средств и устанавливается в следующих размерах:

первого класса – 20 процентов;

второго класса – 10 процентов;

Выплата за наличие квалификационной категории является ежемесячной выплатой.

2.3.8.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы.

Стаж непрерывной работы в общеобразовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 3 лет	до 5
От 3 до 10 лет	до 10
От 10 лет и выше	до 15

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

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией организации.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех месяцев.

Выплата за стаж непрерывной работы является ежемесячной выплатой.

2.3.8.5. Выплаты за работу в организации (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам организаций, расположенных в сельских населенных пунктах:

2.3.8.5.1. Руководителям: директорам, заместителям директоров, главным бухгалтерам, руководителям структурных подразделений (директорам филиалов и др.) и другим руководящим работникам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3.8.5.2. Педагогическим работникам: учителям, преподавателям (включая старших), учителям-логопедам, учителям-дефектологам, воспитателям (включая старших), классным воспитателям, методистам, инструкторам-методистам, социальным педагогам, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки), инструкторам по труду, музыкальным руководителям, концертмейстерам, старшим вожатым.

2.3.8.5.3. Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: главным специалистам, ведущим специалистам, библиотекарям, бухгалтерам, экономистам, инженерам, механикам, техникам и другим специалистам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, старшим лаборантам, лаборантам и младшим воспитателям, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

Размер выплаты устанавливается до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата за работу в организациях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах является ежемесячной выплатой.

2.3.8.6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательной организации локальным нормативным актом по организации.

Размер выплаты устанавливается до 30 процентов от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Приложение 2)

Персональный повышающий коэффициент является ежемесячной выплатой.

2.3.8.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организации.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются на основании критериев о назначении премиальных выплат. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются

2.3.8.8. Порядок назначения премиальной выплаты.

В организации создается комиссия по назначению премиальной выплаты по фактам, подтверждаемым соответствующими дипломами, грамотами, удостоверениями, публикациями, программами и другими результатами работы. Показатели результативности фиксирует в течение года заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Комиссия рассматривает индивидуально по каждому работнику поданные заместителем директора по учебно-воспитательной работе сведения и фиксирует в протоколе результаты

решения комиссии. На основании этого решения руководитель организации издает приказ и устанавливает размер премиальной выплаты.

Премиальная выплата может быть снижена при условии наличия дисциплинарного взыскания у педагогического работника, либо не выплачиваться вообще. (Приложение 3)

Премиальные выплаты носят единовременный характер.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного (преподавательская деятельность) и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда организации.

Порядок отнесения организации к группе по оплате труда устанавливается администрацией Малмыжского района Кировской области.

Группа по оплате труда организации устанавливается в соответствии с правовым актом администрации Малмыжского района Кировской области.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается администрацией Малмыжского района Кировской области в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда организации.

3.4. Руководитель организации не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера).

3.5. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

организации представляется ежегодно до 1 марта управлению образования администрации Малмыжского района Кировской области.

3.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации не должна превышать 40%.

3.4. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу утверждается администрацией Малмыжского района Кировской области.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов (по каждой должности конкретно) ниже должностных окладов руководителя организации.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

3.7. Администрацией Малмыжского района Кировской области устанавливаются руководителю организации выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения организацией целевых показателей эффективности работы, утверждаемых администрацией Малмыжского района Кировской области. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются администрацией Малмыжского района Кировской области.

3.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации осуществляются в соответствии с правовыми актами администрации Малмыжского района Кировской области за счет средств, предусмотренных организации на оплату труда с начислениями.

3.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

3.10. Должностной оклад руководителя организации устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и администрацией Малмыжского района Кировской области.

4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. При условии работы руководителя на не полную ставку, допускается ведение педагогической нагрузки до 18 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 2.2.8.1 Положения.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, иной работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

4.3. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органам) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

4.4. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 4.2. Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

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

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

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

Должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях
Профессор, доктор наук	400
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих образовательных учреждений. В размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

4.8. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств местного бюджета. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

Приложение 1
к Положению

ПОКАЗАТЕЛИ
качества выполняемых работ

Показатели	Критерии	Проценты
Педагогические работники		
За качество работы по предмету, за качественную реализацию ОП	- своевременность разработки рабочих программ;- соответствие содержания РП требованиям ФГОС; - соответствие оформления РП требованиям ФГОС; - 100% выполнение РП к концу учебного года.	До 5%
За качественную реализацию ОП со 100% успеваемостью	- отсутствие неуспевающих по предмету; - дополнительные занятия, консультации со слабоуспевающими детьми.	До 5%
За результативную сдачу ЕГЭ, ОГЭ	- показатели ГИА соответствуют, либо выше областных	До 10% 3% 7%
За работу с детьми, состоящими на внутришкольном учете и в ПДН, за организацию внеурочной деятельности с привлечением родителей	- организация досуга детей состоящих на внутришкольном учете; - проведение Совета профилактики в школе с представителями ОМВД; - посещение семей детей относящихся к группе риска.	До 10%
За обобщение педагогического опыта, за использование ИКТ и здоровьесберегающих технологий, за соблюдение корпоративной культуры	- участие в профессиональных конкурсах, конференциях, инновационных площадках; - наличие публикаций разного уровня.	До 10%
За подготовку победителей и призеров победителей и призеров предметных олимпиад	- муниципальный уровень; - областной уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень.	До 10% 2% 2% 3% 3%
Итого:		до 50%

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе		
За качество работы по созданию ОП школы	- своевременность разработки ОП; - соответствие содержания ОП требованиям ФГОС; - соответствие оформления ОП требованиям ФГОС; - 100% выполнение ОП к концу учебного года	До 5%
За качественную реализацию ОП со 100% успеваемостью	- отсутствие неуспевающих по школе; - организация ВШК	До 5%
За результативную сдачу ГИА	- показатели ГИА соответствуют, либо выше областных	До 10%
За своевременность, полноту и исполнительскую дисциплину при составлении отчетов, в т.ч. «Директор», «ФИС ФРДО»	- соблюдение сроков; - достоверность информации; - полнота	До 10%
За обобщение опыта педагогических работников на разных уровнях, профессиональных конкурсах, публикациях на школьном сайте	- муниципальный уровень; - областной уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень.	До 15% 3% 4% 4%
За работу по аттестации педагогических кадров школы и своевременность курсовой подготовки	контроль за соблюдением: - сроков аттестации; - сроков прохождения курсовой подготовки.	До 5%
Итого: до 50%		
Главный бухгалтер		
За качество работы по ведению Главной книги и других бухгалтерских документов	- своевременность заполнения; - соответствие оформления требованиям;	До 10%
За своевременность, полноту и исполнительскую дисциплину при составлении финансовых отчетов	- соблюдение сроков - достоверность информации - полнота	До 10%
За своевременность, полноту и достоверность при составлении годового отчета	- соблюдение сроков - достоверность информации - полнота	До 15%
За положительные результаты финансовых проверок и работу в течение года без замечаний	- без замечаний; - незначительные замечания; - существенные замечания;	До 15% 10% 5% -
Итого: до 50 %		

Приложение 2
к Положению

КРИТЕРИИ

назначения персонального повышающего коэффициента

Показатели	Критерии	Проценты
Педагогические работники		
За ведение школьного сайта	- своевременность заполнения; - соответствие оформления требованиям; - полнота и доступность	До 20 %
За заведование лабораториями	- содержание и хранение препаратов и оборудования в соответствии с требованиями; - ведение необходимой документации;	До 10 %
За заведование школьным музеем	- содержание и хранение экспонатов в соответствии с требованиями; - ведение музейной документации; - организация музейной работы и уроков; - смена экспозиций - работа с советом музея - участие в конкурсах и конференциях - помощь в написании научно – исследовательских работ и рефератов	До 20%
За работу в кабинете «Юнармии»	- оформление кабинета; - работа с советом кабинета; - организация юнармейской работы; - ведение необходимой документации.	До 10 %
За работу в библиотеке	- оформление библиотеки; - выдача книг; - ведение необходимой документации; - оформление заявок и подписок	До 10 %
За организацию спортивной работы и ЗОЖ в школе и структурном подразделении	- организация дней здоровья, походов выходного дня; - организация внеклассной спортивной деятельности с родителями и общественностью.	До 10 %

Дошкольная группа		
За организацию туристско – краеведческой работы	- организация походов и уход за памятниками войн и труда; - организация и проведение акций, субботников.	До 10 %
За организацию природоохранной деятельности в школе и структурном подразделении Дошкольная группа	- организация и проведение акций, субботников; - озеленение территории школы и поселения;	До 10 %
За организацию работы с социальными партнерами в школе и структурном подразделении Дошкольная группа	- организация и проведение социально-значимых мероприятий; - организация экскурсий, лекций, выставок.	До 10 %
За организацию работы по профориентации	- организация работы по профориентации с привлечением социальных партнеров, родителей; - организация экскурсий на предприятия и в учебные заведения; - проведение анкетирования обучающихся	До 10%
Итого:		до 30 %
Выплата не может превышать 30 % по каждому работнику.		
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе		
За разработку и реализацию социально-значимых проектов	На уровне: - школьном - районном - региональном	До 5 % До 10 % До 15 %
За обобщение опыта работы ОУ в соответствии с уровнем	На уровне: - школьном - районном - региональном	До 5 % До 10 % До 15 %
За личное участие в публичных выступлениях в соответствии с уровнем	На уровне: - школьном - районном - региональном	До 5 % До 10 % До 15 %
Итого:		до 30 %
Главный бухгалтер		
За работу с профессиональными сайтами	- ведение в соответствии с требованиями.	До 10 %

За составление отчетов на образовательных порталах	- точность данных; - своевременность.	До 10%
За работу связанную с торгами, аукционами, муниципальными контрактами	- соблюдение сроков; - правильность оформления документов.	До 10%
Итого:		до 30 %

КРИТЕРИИ назначения премиальных выплат

Премиальные выплаты	Процент ы
Педагогические работники	
За подготовку победителей и призеров предметных конкурсов, викторин, фестивалей, спортивных мероприятий, слетов, игр школьного, муниципального, регионального, всероссийского уровня	До 10% До 10% До 15% До 15%
За организацию отдыха в пришкольном лагере с дневным пребыванием	До 50%
За результативное участие в инновационных площадках	До 30%
За проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий на школьном муниципальном, региональном уровне	До 10% До 15% До 20%
За проведение открытых занятий в структурном подразделении Дошкольная группа на школьном муниципальном, региональном уровне	До 10% До 15% До 20%
За победу в профессиональном конкурсе «Учитель года» муниципального, регионального	До 50% До 100%
За участие в предметно – методической олимпиаде работников образования победитель, призер	До 30% До 20%
Итого: до 50 %	
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	
За результативное участие в инновационных площадках	До 50 %
За организацию и проведение школьного этапа ВОШ	До 30%
За качественную организацию итоговой аттестации	До 50%
За организацию и проведение на базе школы мероприятий районного уровня регионального уровня	До 20% До 30%
За организацию инновационной работы на уровне: районном	До 20%

региональном	До 30%
Итого:	до 50 %
Главный бухгалтер	
По итогам года	До 50 %
За своевременную и качественную сдачу годового отчета	До 50%
Итого:	до 50 %
