Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Нижне-Жёрновская средняя общеобразовательная школа»

С учётом мнения Утверждено

первичной профсоюзной Приказ № 38 от 13 апреля 2018г

организации Муниципального Директор Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения общеобразовательного учреждения

«Нижне-Жёрновская средняя Нижне-Жёрновская средняя

общеобразовательная школа» общеобразовательная школа»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Роева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.С. Лыгина

Положение

об оплате труда

Принято на общем собрании

Протокол № 2 от 10.04.2018г.

1.Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ «Нижне-Жёрновская средняя общеобразовательная школа » (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ;

федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ;

указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [N 597](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5FD41162AF4378276E997BA932SDd8I) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. [N 761](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5FD51864AA4178276E997BA932SDd8I)«О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» (далее – Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году;

программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года. N 2190-р;

приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Законом от 06.09.2013 года №1525-ОЗ «Об образовании в Орловской области»; постановлением Правительства Орловской области от 26 марта 2018г. № 113 «О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 12 августа 2011 года № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность Орловской области»;

О внесении изменений в постановление администрации Верховского района от 09 сентября 2011 года № 321 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Верховского района» № 182 от 10.04.2018г.;

другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения.

2.Настоящее положение устанавливает отраслевую систему оплату труда для работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Нижне-Жёрновская средняя общеобразовательная школа», реализующего программы дошкольного образования, начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее образовательная организация).

2.1 Положение или его отдельные пункты могут быть изменены по инициативе общего собрания, директора по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

3. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется по отраслевой системе оплаты труда, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников, с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами школы в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников школы.

5. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

-соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

-дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;

-применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

-учет мнения выборного профсоюзного органа образовательной организации.

6. В настоящем Положении используются следующие термины:

базовая единица – величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

базовая ставка – величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

повышающие коэффициенты – размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников организации.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134) Российской Федерации.

7. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

8. Для работников организации базовая единица устанавливается в размере:

5200 рублей – для учителей образовательной организации, реализующей программы начального общего, основного общего, среднего общего образования;

5200 рублей – для руководителей муниципальных образовательных организаций, для специалистов, рабочих и служащих образовательных организаций.

5900 рублей- для педагогических работников, реализующих образовательные программы дошкольного образования

9. При установлении системы оплаты труда образовательной организации руководствовались:

1) [Порядком](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100056) установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников (Приложение №1 );

2) [Порядком](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100257) установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда заместителей директора, специалистов и служащих (Приложение №2);

3) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих (Приложение №3);

4) [Перечнем](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100337) высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки (Приложение №4);

5) показателями и порядком отнесения организации к группам по оплате труда руководителя и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования; Приложение №5);

6) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников образовательной организации (Приложение №6);

7) [Порядком](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100678) формирования фонда оплаты труда работников образовательной организации (Приложение №7) .

10. Размер должностного оклада директора организации устанавливается местным органом самоуправления Верховского района Орловской области.

Должностные оклады заместителям директора устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада директора и коэффициента выравнивания при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без учета других надбавок и доплат.

Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Премиальные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

В должностной оклад, ставку заработной платы педагогических работников, определённых постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность,должностей руководителей образовательных организаций» включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

12. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

13. Педагогическим работникам учреждения установленные базовые ставки (должностные оклады) повышаются с учетом коэффициента специфики.

14.Педагогическим работникам, выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в образовательные организации в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

Приложение №1

ПОРЯДОК

УСТАНОВЛЕНИЯ БАЗОВЫХ СТАВОК (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка школы без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных [пунктами](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100052) 9,10, 11,12 настоящего Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников школы, перечень которых представлен в [таблице 1](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100065), с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

Об x Чн

Оп = --------- + Км, где:

Чс

Оп - ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю (для муниципальных образовательных организаций – за норму учебной нагрузки в год).

Чн - фактическая нагрузка в неделю (для муниципальных образовательных организаций – за норму учебной нагрузки в год).

Чс - норма часов педагогической работы в неделю (для муниципальных образовательных организаций – за норму учебной нагрузки в год).

Км – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Таблица 1

Классификация должностей

административного и педагогического персонала

|  |  |
| --- | --- |
| Группа персонала | Наименование должностей |
| Административный персонал | Руководитель учреждения образования, заместитель  руководителя |
| Педагогический  персонал  (основной) | Учитель, преподаватель (включая старшего), ассистент,  учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед,  преподаватель-организатор основ безопасностижизнедеятельности, руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, методист, инструктор-методист (включая старшего), концертмейстер,балетмейстер, хормейстер, хореограф, музыкальный  руководитель, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог  дополнительного образования, тренер-преподаватель  (включая старшего), старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, профессор, доцент |

3. Базовая ставка педагогического работника школы определяется по формуле:

Об = Б x (Кк1 + Кс1) x Ксп1, где:

Об - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б - базовая единица;

Кк1 - коэффициент квалификации;

Кс1 - коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа педагогической работы);

Ксп1 - коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в [таблицах 2](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100078), [3](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100094), [4](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100102).

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк1)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группы | Квалифи- кационная категория | Повышающий коэффициент за квалифи- кационную категорию | Уровень  образования  педагога | Повышающий коэффициент за уровень образования педагога | Итоговый  повышающий  коэффициент  (ст. 1 + гр. 3 + гр. 5) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Отсутствует | 0 | Основное общее  или среднее  (полное) общее  образование | 0 | 1 |
|  |  |  | Начальное или  среднее  профессиональное  образование | 0,14 | 1,14 |
|  |  |  | Высшее  профессиональное  образование  (бакалавр,  специалист,  магистр) | 0,28 | 1,28 |
| 2 | Первая | 0,68 | среднее  профессиональное образование | 0,14 | 1,82 |
| Высшее  профессиональное  образование  (бакалавр,  специалист,  магистр) | 0,28 | 1,96 |
|  |  |  |
| 3 | Высшая | 0,79 | среднее профессиональное  образование | 0,14 | 1,93 |
|  |  |  | Высшее  профессиональное  образование  (бакалавр,  специалист,  магистр) | 0,28 | 2,07 |

Таблица3

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж педагогической работы | Применяемый коэффициент |
| Свыше 20 лет | 0,25 |
| От15 до 20 лет | 0,20 |
| От 10 до15 лет | 0,15 |
| От 3 до 10 лет | 0,10 |
| До 3 лет | 0,20 |

Таблица4

Коэффициенты специфики работы (Ксп1)

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики | Коэффициент, применяемый при установлении окладов педагогических работников |
| За работу в специальных(коррекционных) образовательных учреждениях(отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, школах-интернатах, учреждениях(группах) для детей-сирот и детей ,оставшихся без попечения родителей | 1,2 |
| За работу в специальных(коррекционных) отделениях,классах,группах для обучающихся с отклонениями в развитии или классах (группах) для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении | 1,2 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 1,2 |
| Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный учитель» | 1,2 |
| Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель СССР», и другие почетные звания СССР. | 1,25 |

5.Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы преподавательской работы в объёме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов,установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на количество месяцев в году.

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

Приложение №3

ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ,

МЕЖРАЗРЯДНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ И ТАРИФНЫЕ СТАВКИ

ПО РАЗРЯДАМ ТАРИФНОЙ СЕТКИ РАБОЧИХ ШКОЛЫ

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

Ооп = Б x Коп, где:

Ооп– тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б– базовая единица;

Коп – тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обсуживающего персонала, значения которых приведены в [таблице 1](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100328).

таблица 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд оплаты труда | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | | | | | | | | | |
| 1,0 | 1,07 | 1,14 | 1,21 | 1,28 | 1,35 | 1,42 | 1,6 | 1, 7 | 1,75 |
| Тарифные ставки | | | | | | | | | |
| 5200 | 5564 | 5928 | 6292 | 6656 | 7020 | 7384 | 8320 | 8840 | 9100 |

2. Профессии обслуживающего персонала школы тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

|  |  |
| --- | --- |
| Профессии | Тарифный коэффициент |
| Калькулятор | 1,14 |
| Завхоз | 1,14 |
| Кухонный работник | 1,07 |
| Уборщица служебных помещений | 1,07 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | 1,14 |
| Младший воспитатель | 1,09 |
| Электрик | 1,28 |
| Машинист по стирке белья | 1,14 |
| Повар | 1,28 |
| Сторож | 1,07 |
| Водитель | 1,75 |
| Слесарь- ремонтник | 1,75 |

Приложение №4

ПЕРЕЧЕНЬ

ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ,

ЗАНЯТЫХ НА ВАЖНЫХ И ОТВЕТСТВЕННЫХ, ОСОБО ВАЖНЫХ И ОСОБО

ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТАХ, ОПЛАТА КОТОРЫХ ПРОИЗВОДИТСЯ ИСХОДЯ

ИЗ 9 - 10 РАЗРЯДОВ ТАРИФНОЙ СЕТКИ

1. Водители автобусов, микроавтобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), участников спортивных мероприятий, участников профессионально-художественных коллективов.

2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате школы такой должности.

3. Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и других материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

4. Закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

5. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.

6. Слесарь-ремонтник.

7. Слесарь-сантехник.

8. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

10. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.

11. Электромеханик по ремонту и обслуживанию счетно-вычислительных машин.

Примечания:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

2. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда может устанавливаться как высококвалифицированным рабочим при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, в соответствии с настоящим Перечнем, устанавливается директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников школы строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

4. Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим, не предусмотренным данным Перечнем в конкретной отрасли, может производиться по профессиям, установленным для других отраслей, при условии выполнения работниками соответствующих видов работ.

Приложение №6

СИСТЕМА ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

ДЛЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

1. Общие положения

Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового [Кодекса](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134) Российской Федерации.

Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников образовательных учреждений.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам школы из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

К =∑ О x Кpi, где:

К - компенсационные выплаты;

О - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

Кpi - компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в [пунктах 5](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100518) - [10](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100544) настоящего приложения.

4. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

5. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащие нормы трудового права.

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

6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам школы утверждаются положением о компенсационных выплатах, утвержденным коллективным договором или локальными нормативными актами школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников школы.

7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

8. Руководитель образовательной организации проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

**9. К выплатам компенсационного характера относятся:**

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) проверку тетрадей и письменных работ;

б) обслуживание вычислительной техники;

в) заведование кабинетами, учебно-опытным участком, учебными мастерскими;

г) организацию общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников;

д) руководство предметными школьными и районными методическими объединениями;

е) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;

ж) работу с библиотечным фондом школьных учебников;

з) ведение делопроизводства;

и) выполнение обязанностей лаборанта (при отсутствии должности лаборанта);

к) другие условия, требующие компенсационных выплат.

9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

11. В МБОУ «Нижне-Жёрновская средняя общеобразовательная школа» устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

Таблица 1

| *Виды работ* | *Компенсационный коэффициент* |
| --- | --- |
| За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда | 12 |
| За работу в ночное время | 35 |
| За работу в выходные и праздничные дни | в соответствии со ст. 153 ТК РФ |
| За проверку письменных работ с учетом количества проверяемых работ: |  |
|  | Процент % |
|  |
| начальные классы | 4 |
| русский язык | 6 |
| математика | 4 |
| физика, химия, биология, история, география | 3 |
| Иностранный язык | 4 |
|  |  |
| за заведование кабинетами | до 10 |
| За заведование комбинированной мастерской | До 20 |
| За заведование учебно-опытным участком | до 20 |
| За руководство школьным методическим объединением | 10 |
| За работу с библиотечным фондом в зависимости от процента обеспечения обучающихся школьными учебниками  При 100 % обеспеченности учащихся школьными учебниками | до 20 |
| За совмещение уроков по предмету учебного плана (от стоимости одного часа) | 10 |
| За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства | 10 |
| Ведение дополнительной документации по учёту родительской платы за питание детей в дошкольной группе | 5 |
| Председателю профсоюзного комитета | 10 |
| Секретарю педагогического совета  секретарю совещаний при директоре | 5  10 |
| За школьный сайт | 20 |
| За работу с детьми с ЗПР при совместном обучении в классе | 5 за одного учащегося |
| За выполнение обязанностей сопровождающего детей в автобусе | 10 |
| За организацию и координацию работы с электронными журналами и дневниками, с порталом муниципальных услуг | 10 |
| За обслуживание вычислительной техники | до 20 |
| За выпуск автобуса в рейс | 10 |
| За успешное выполнение наиболее сложных работ | 20 |
| За высокую результативность работ | 20-40 |
| За напряженность и интенсивность труда | 15-40 |
| За увеличение объема выполняемых работ | до 60 |

12.Компенсационные выплаты устанавливаются на учебный год или другой период, установленный в приказе, и могут быть пересмотрены и изменены в течение установленного периода в зависимости от результатов труда работников по приказу директора Учреждения.

13. Компенсационные выплаты, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отмены или уменьшены:

* в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
* в связи с ухудшением качества работы;
* в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;
* в связи с окончанием срока действия выплаты;
* в связи с окончанием дополнительной работы, за которую была назначена выплата;
* длительное отсутствие работника, в связи, с чем не выполнена дополнительная работа, за которую была определена выплата.

14. За нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника компенсационные выплаты могут быть сняты на определенный срок (месяц, четверть, полугодие).

**3. Выплаты стимулирующего характера.**

В целях повышения результатов деятельности Учреждения, мотивации результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

* Стимулирующие доплаты (на учебный год)
* Стимулирующие выплаты (за определенный период работы)
* Единовременные стимулирующие выплаты (премии)
* Стимулирующие выплаты социального характера (материальная помощь).

3.1. Стимулирующие доплаты устанавливаются как в абсолютном значении, так и с помощью стимулирующих коэффициентов:

* для педагогических работников к базовой ставке (величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю),
* административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала к должностному окладу

на учебный год приказом директора и выплачиваются ежемесячно. Размеры стимулирующих доплат могут пересматриваться при изменении финансового состояния Учреждения.

3.2.Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

работникам учреждения, включая заместителей руководителя и главных бухгалтеров, - в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда;

руководителям образовательных организаций - в соответствии с правовыми актами управления образования, молодёжной политики, физической культуры и спорта администрации Верховского района.

3.3.Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа по результатам инновационной деятельности, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательной организации, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся.

3.4. Право на получение ежемесячных стимулирующих выплат за государственные награды РФ, за знаки отличия в сфере образования, награды и поощрения, за профессиональную деятельность имеют все сотрудники, состоящие в штате.

3.4.1. Работникам, имеющие государственные награды Российской Федерации, награжденные нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", значком "Отличник народного просвещения" устанавливаются стимулирующие доплаты в размере 500 рублей в месяц.

3.5. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утвержденным Положением о стимулировании осуществляются на основании приказа директора и на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы.

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии эффективности деятельности** | **Размер в % и фиксированная сумма** |
| **Педагогические работники** | **Сумма** |
| **Обеспечение современного качества общего образования** |  |
| стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом; | 1000 |
| достижение обучающимися высоких показателей успеваемости и общественных презентаций; | 2000 |
| высокие результаты итоговой аттестации (ОГЭ,ЕГЭ)  и других форм внешней независимой оценки качества; | 2000  1000 |
| наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней:  муниципального  регионального | 500  800 |
| наличие сертифицированных достижений коллективов обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей  муниципального  регионального | 500  800 |
| **сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:** |  |
| сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья обучающихся по результатам мониторингов; | 1000 |
| высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий; | 1000 |
| высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся  муниципального  регионального | 800  1000 |
| высокий процент (выше 80%) охвата обучающихся горячим питанием; | 1000 |
| высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек; | 1000 |
| **обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:** |  |
| повышение уровня сформированности Совета учащихся и родительского комитета учреждения или творческого объединения учащихся по сравнению с предыдущим периодом; | 1000 |
| снижение пропусков обучающимися уроков и занятий без уважительной причины; | 500 |
| снижение количества обучающихся и воспитанников, состоящих на учете в организации и комиссии по делам несовершеннолетних; | 500 |
| высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах "Учитель - ученик", "Учитель - родитель", условиями образовательного процесса; | 1000 |
| **обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками организации:** |  |
| качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы организации; | 5000 |
| высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной и методической работы организации; | 1500 |
| высокая эффективность содержательной деятельности, образцовое содержание кабинета; | 500 |
| участие в обновлении школьного сайта, портала методическими разработками, материалами | 2000 |
| высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий; | 1000 |
| За работу с семьями, находящимися в сложной жизненной ситуации и социально-опасном положении | 1000 |
| За высокое качество работы по подготовке и проведению промежуточной аттестации, оформление информационных стендов, оформление документации,просветительская работа с обучающимися и родителями. | 1500 |
| За высокое качество работы по подготовке к ГИА: своевременное и качественное ведение базы данных выпускников, оформление информационных стендов, оформление документации ,просветительская работа с обучающимися и родителями. | 2000 |
| **Индивидуальная работа с высокомотивированными детьми:** |  |
| 1.Организация внеклассной и внеурочной деятельности  -проведение предметного мероприятия;  проведение общешкольного мероприятия;  проведение предметной недели | 800  800  1000 |
| Обобщение собственного педагогического опыта  Публикаций материалов учителя в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях  -на школьном уровне  -на муниципальном уровне  -на областном уровне | 1000  2000  4000 |
| Высокий показатель качества знаний обучающихся при проведении внутренней оценки качества образования | 2000 |
| За участие в профессиональных конкурсах:  -муниципальный  региональный | 5000  10000 |
| Достижение обучающимисявысоких спортивных результатов | 1000 |
| Организация и проведение мероприятий, уроков, мастер-классов, повышающих авторитет и имидж учреждения у обучающихся, родителей, общественности (презентации, районные конкурсы и семинары, тематические родительские собрания) | 3000 |
| Качественная подготовка учреждения к новому учебному году | 1500 |
| Ведение уроков технологии при делении на девочек и мальчиков | согласно тарификации |
| Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника | согласно тарификации |
| Ведение делопроизводства | согласно тарификации |
| **руководителям методических объединений, заместителям руководителя организации:** |  |
| высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса; | 1500 |
| качественное выполнение плана воспитательной работы; | 1000 |
| Высокие показатели работы школьных методических объединений, результативное участие в муниципальных, региональных и российских мероприятиях | 2000 |
| высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации; | 2000 |
| качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении организацией; | 1000 |
| поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; | 1000 |
| Высокая координация работы учителей, воспитателей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации. | 2000 |
| Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, повышения профессиональной квалификации. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы | 1000 |
| Своевременный и высокий уровень контроля за получением основного общего образования, качеством образовательного и воспитательного процессов, объективное оценивание результатов образовательной подготовки обучающихся; высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся | 2000 |

3.8. К поощрительным выплатам (премиям) работникам ОО относятся:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№/**  **п** | **Вид стимулирующих выплат** | **Размер стимулирующих выплат** |
| 1 | В связи с юбилеем – 50-летие, 55-летие, 60-летие ,65-летие,70-летие | базовый оклад |
| 2 | Праздничными датами (8 Марта, 23 Февраля, День Учителя, День Победы и др.) | 2000 |
| 3 | За многолетний добросовестный труд, в связи с уходом на пенсию | в размере до двух базовых окладов |
| 4. | Другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Орловской области. |  |

3.9.Из фонда оплаты труда образовательной организации работникам может быть оказана материальная помощь по приказу директора школы при наличии финансовых средств в следующих случаях:

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере до двух должностных окладов (тарифных ставок);

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью лечения работника в размере должностного оклада (тарифной ставки);

4) при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада (тарифной ставки) не более 1 раза в год.

3.10.Материальная помощь выделяется на основании заявления работника, приказа руководителя ОО с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного органа работников ОО.

Педагогическому и обслуживающему персоналу:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№/**  **п** | **Виды материальной помощи** | **Размер материальной помощи** |
| 1 | В связи с серьезным заболеванием или операцией самого работника или членов его семьи. | В размере базового оклада |
| 2 | В связи со смертью близкого родственника | В размере базового оклада |
| 3 | В связи с трудным материальным положением (работникам, имеющим минимальный размер оплаты труда) материальная помощь выплачивается 2 раза в год) | В размере базового оклада |
| 4 | В связи с рождением ребенка, бракосочетанием | В размере базового оклада |
| 5 | К отпуску на лечение. | 2000 |
| 6 | В связи с юбилеем – 50-летие, 55-летие, 60-летие ,65-летие,70-летие | базовый оклад |

**Приложение № 7**

ПОРЯДОК

ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**ШКОЛЫ.**

Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема субвенций, поступающих в установленном порядке организации, средств от оказания организацией платных услуг и от иной приносящей доход деятельности.

1. Фонд оплаты труда работников учреждения включает:

1) средства на оплату ставок (окладов) заработной платы основного персонала которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года, но не более значений предельного соотношения средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного и учебно-вспомогательного персонала и средств на оплату ставок (окладов) заработной платы всех работников учреждения, указанных в таблице 1.

|  |  |
| --- | --- |
| Типы образовательных организаций, показатели | Норматив, % |
| Муниципальные образовательные организации и муниципальные организации, осуществляющие образовательную деятельность, за исключением оздоровительных лагерей | 35 |
| Дополнительно при наличии столовых | 5 |

2) средства на выплаты компенсационного характера, которые определяются для общеобразовательных организаций в размере 15 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

3) средства на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

Приложение №8

**Гарантии по оплате труда**

1.Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников МБОУ «Нижне-Жёрновская СОШ».

2. При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено законодательством РФ требуется письменное согласие работника.

3.За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены занятий по указанным выше причинам.

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

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

5. Заработная плата работникам МБОУ «Нижне-Жёрновская СОШ» выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту).

6. Расчётные листы выдаются работникам при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчётных листах указывается информация о составной части заработной платы работника,причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.05.2018 года.