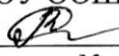


СОГЛАСОВАНО
Начальник управления образования
администрации Вятскополянского района
 /С.В. Мальцева/

УТВЕРЖДЕНО
приказом МКОУ ООШ г. Сосновка
от «10» сентября 2021 № 119-од

СОГЛАСОВАНО
с Первичной профсоюзной организацией
МКОУ ООШ г. Сосновка
 /Санникова В.В./
протокол № 9 от «04» сентября 2021 г.

**Положение об оплате труда
работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы г. Сосновка
Вятскополянского района Кировской области (МКОУ ООШ г. Сосновка)**

Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы г. Сосновка Вятскополянского района Кировской области (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, примерным положением об оплате труда муниципальных общеобразовательных организаций, утвержденным постановлением администрации Вятскополянского района от 29.06.2018 № 557.

2. Положение определяет порядок оплаты труда для работников МКОУ ООШ г. Сосновка (далее – Школа).

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

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

4. Настоящее Положение утверждается приказом директора Школы, согласовывается с управлением образования администрации Вятскополянского района, выборным органом первичной профсоюзной организации Школы Общероссийского профсоюза образования.

5. Настоящее положение вступает в действие с 01.09.2021 года.



1. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные условия оплаты труда

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

2. Оплата труда работников Школы 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.

3. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, выделенных управлением образования администрации Вятскополянского района, и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

4. Школа, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, но не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных примерным положением об оплате труда муниципальных общеобразовательных организаций, утвержденным постановлением администрации Вятскополянского района от 29.06.2018 № 557.

5. Должности, включаемые в штатное расписание Школы, должны соответствовать уставным целям Школы, 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.

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы 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» (с изменениями на 23.12.2011):

Профессиональные квалификационные группы:	
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала»	3 826 рублей
первый уровень: секретарь учебной части	
«Должности педагогических работников»	11 163 рубля
второй квалификационный уровень: социальный педагог, педагог-организатор	
третий квалификационный уровень: педагог-психолог	
четвертый квалификационный уровень: учитель, учитель-логопед	

7. 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 второго уровня» заведующая хозяйством механик	3 971 рубль
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» электроник бухгалтер	4 253 рубля

8. 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» вахтер, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, кухонный рабочий	3 684 рублей

«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» повар водитель	3 826 рубля
--	-------------

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: Библиотекарь	4 537 рублей
---	--------------

Выплаты компенсационного характера

10. В Школе устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

11. В Школе предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за иные особые условия работы;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты при совместительстве профессий (должностей);
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за расширение зон обслуживания.

12. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

15. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

15.1.1. 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».

15.1.2. За иные особые условия работы в Школе устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Специальный (коррекционный) класс для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	Педагогический работник Школы в зависимости от степени и продолжительности общения с учащимися	5
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья		5

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

15.2.1. 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.

15.2.2. Выплаты при совместительстве профессий (должностей) осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

15.2.3. 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	14
Проверка тетрадей: Русский язык, литература	4
Математика, физика	3
Начальные классы	4
Остальные предметы	2
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией и т.п.	5
Заведование кабинетом: Химия, физика, спортзал и спортплощадка	4
Остальные кабинеты	2
Заведование учебно-опытным пришкольным участком (за фактически отработанное время с 01.04. по 01.10.)	10

Выплата за проверку тетрадей работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, за ставку заработной платы, устанавливается пропорционально выполняемому объему.

Право на получение выплаты за выполнение функций классного руководителя имеют педагогические работники образовательных организаций, на которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе. Данная выплата педагогическим работникам выплачивается за классное руководство в классе с наполняемостью 25 человек, либо с наполняемостью 12 человек в классах для детей с ограниченными возможностями здоровья. Для классов с наполняемостью менее установленной, размер выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в классе в размере 5000 рублей (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику, при условии осуществления классного руководства в двух и более классах). Размер выплаты не зависит от количества обучающихся в классе. Деятельность по классному руководству возлагается на работника общеобразовательной организации, имеющего педагогическую нагрузку, с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

15.3. 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.

15.4. 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.

15.5. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

15.6. 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.

Выплаты стимулирующего характера

16. В целях повышения результативности и качества труда в Школе устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

17. Положением об оплате труда работников Школы 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;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

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

19. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Школы в пределах средств на оплату труда работников организаций, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

21. 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.

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

23. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

23.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в Положении об оплате труда работников Школы. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе показателей эффективности их деятельности по каждой категории работников, занятых в Школе, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечивают объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей.

Конкретный перечень показателей, а также механизмы оценки их достижения являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

Директор Школы, с учетом мнения профсоюзной организации, представляет в комиссию для установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Школы, наделенную соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Показатели	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Педагогические работники (учителя)		
1.1. Уровень профессионального мастерства	Участие в профессиональных конкурсах:	
	- на уровне школы	5
	- на муниципальном уровне	8
	- на региональном уровне	10
- на всероссийском уровне	12	
Распространение своего опыта работы через открытые (он-лайн) уроки, конференции, мастер-классы, публикации и др.:	- на уровне школы	5
	- на муниципальном уровне	8
	- на региональном уровне	10
	Системная индивидуальная работа с молодыми специалистами и наставничество (на текущий учебный год по приказу МКОУ ООШ г. Сосновка)	10

	Работа в рамках инновационной площадки: -на муниципальном уровне - на региональном уровне	10 15
	Творческий подход применения в работе современных форм и методов организации труда	5
1.2. Результативность работы	Результаты внешней оценки 2-9 классы ВПР, НИКО (по результатам прошлого года) - качество 50-70% - качество 71-100 %	3 5
	Результаты итоговой аттестации (9 классы - ОГЭ) - на уровне муниципальных результатов - на уровне областных результатов	5 10
	Наличие победителей и призеров предметных олимпиад - муниципальный этап - региональный этап	5 10
	Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства: - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	5 8 10
	Наличие победителей и призеров творческих конкурсов, конкурсов исследовательских работ и социальных проектов - муниципальный этап - региональный этап - всероссийский этап	5 8 10
	Наличие победителей и призеров спортивных соревнований (спартакиад) - муниципальный этап - региональный этап - всероссийский этап	5 8 10
	Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся	15
	Доля обучающихся (от общего числа учащихся школы), охваченных волонтерским движением - охват 21-50% - охват 51-100%	5 8
1.3. Соблюдение единых требований и личная дисциплина	Отсутствие замечаний по ведению учетно-отчетной документации (рабочие программы, электронный журнал, отчеты и др.)	5
	Отсутствие нарушений по соблюдению санитарных норм и правил	5
	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	5

	обучающихся	
	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	5
1.4. Вариативность предоставления образовательных услуг	Организация внеклассной работы по приоритетным направлениям Школы: - гражданско-патриотическое; - спортивно-оздоровительное; - туристско-краеведческое; - экологическое	5 5 5 5
	Сопровождение физкультурно-оздоровительного комплекса ГТО по обучающимся и сотрудникам	10
2. Педагогические работники (педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-логопед)		
2.1. Уровень профессионального мастерства	Участие в профессиональных конкурсах: - на уровне школы - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	5 8 10 12
	Распространение своего опыта работы через открытые (он-лайн) уроки, конференции, мастер-классы, публикации и др.: - на уровне школы - на муниципальном уровне - на региональном уровне	5 8 10
2.2. Результативность работы	Наличие победителей и призеров творческих конкурсов, конкурсов исследовательских работ и социальных проектов - муниципальный этап - региональный этап - всероссийский этап	5 8 10
	Организация профилактической работы с обучающимися и их родителями (консультирование, выступление на родительских собраниях, лекториях, проведение внеклассных мероприятий) - охват 50- 70% - охват 71 - 80% - охват 81- 100%	5 8 10
	Доля обучающихся (от общего числа учащихся школы), охваченных групповой работой (консультированием, тренингами, коррекционно-развивающими занятиями и т.д.) - охват 21-50%	8 10

	- охват 51-100%	
	Доля обучающихся (от общего числа учащихся школы), охваченных волонтерским движением	
	- охват 21-50%	5
	- охват 51-100%	8
	Наличие социальных проектов, реализуемых на местном и (или) муниципальном уровне (в течение года)	
	- от 1 до 3	5
	- от 4 до 6	8
	Работа со СМИ (в зависимости от количества и объема публикаций)	5
2.3. Соблюдение единых требований и личная дисциплина	Отсутствие замечаний по ведению учетно-отчетной документации (рабочие программы, электронный журнал, отчеты и др.)	5
	Отсутствие нарушений по соблюдению санитарных норм и правил	5
	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей обучающихся	5
	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	5
3. Заместители директора по УВР		
3.1. Уровень профессионального мастерства	Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства:	
	- на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
	- на всероссийском уровне	5
	Распространение своего опыта работы через открытые (он-лайн) уроки, конференции, мастер-классы, публикации и др.:	
	- на уровне Школы	2
	- на муниципальном уровне	3
	- на региональном уровне	5
	- на всероссийском уровне	8
	Подготовка педагогов к выступлениям на очных (дистанционных) семинарах, конференциях, конкурсах педагогического мастерства	
	- на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
	- на всероссийском уровне	5
	Координирование деятельности Школы и работа в рамках инновационной площадки:	
	- на муниципальном уровне	5
	- на региональном уровне	7

3.2. Результативность работы	Наличие победителей и призеров мероприятий, проводимых в соответствии с планом работы управления образования или по его поручению - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	2 3 5
	Результаты внешней оценки 2-9 классы ВПР, НИКО (по результатам прошлого года) - качество 50-70% - качество 71-100 %	5 8
	Результаты итоговой аттестации (9 классы - ОГЭ) - выше областного показателя за каждый обязательный предмет	10
	Обеспечение мониторинга качества образования в рамках ВСОКО.	8
3.3. Профилактическая работа	Обеспечение занятости обучающихся в различных формах в каникулярный период	3
	Проведение профилактических бесед с привлечением специалистов	3
	Организация консультаций для родителей	3
	Проведение открытых (дистанционных) мероприятий	3
	Снижение количества случаев правонарушений и преступлений, допущенных обучающимися, в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	5
	Отсутствие правонарушений и преступлений, допущенных обучающимися	5
3.4. Обеспечение открытости деятельности Школы	Подготовка, размещение и своевременное обновление информации на сайте Школы по направлениям деятельности	15
	Освещение деятельности Школы в СМИ и иных ресурсах сети Интернет	15
3.5. Исполнительская дисциплина	Своевременное размещение отчетности на мониторинговых порталах	20
	Своевременное обновление и качественное ведение документооборота в системах: АРМ «Директор», Аверс «Зачисление», аттестаты на ФИС ФРДО	20
	Отсутствие предписаний органов по надзору и контролю за соблюдением законодательства в сфере образования	15
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	5

4. Главный бухгалтер, бухгалтер		
4.1. Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по вопросам исполнения должностных обязанностей	10
	Своевременное исполнение документов поручений администрации или непосредственного руководителя	5
	Своевременное предоставление отчетов директору Школы и Управлению образования (статистические сведения, отчеты, аналитическая информация)	10
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	10
	Отсутствие замечаний по результатам отчетов в налоговую, ПФ РФ, соцстрах и др.	10
	Соблюдение условий Соглашения (по выполнению средней заработной платы педагогических работников)	5
	Своевременное размещение отчетности на мониторинговых порталах	20
	Рациональное планирование расхода ФОТ Школы	5
	Своевременное осуществление кассовых операций	5
	Своевременное оформление муниципальных контрактов и сопроводительной документации	20
	Своевременное гашение сертификатов продуктов питания в системе «Меркурий» (Цербер)	20
	Своевременная разработка и составление меню школьной столовой, калькуляция блюд	20
	Отсутствие необоснованной дебиторской задолженности, просроченной кредиторской задолженности на конец финансового года (учитывается в I квартале следующего года), нарушений, выявленных в отчетном периоде при проверках и ревизиях	10
	Отсутствие остатков денежных средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	20
4.2. Повышение имиджа Школы	Проведение текущих ремонтных работ в зданиях и помещениях.	5
	Благоустройство территории, помещений.	5
5. Секретарь учебной части, заведующий хозяйством		
5.1. Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по вопросам исполнения должностных обязанностей	20
	Своевременное выполнение поручений	20

	администрации или непосредственного руководителя	
	Своевременное предоставление отчетов директору Школы и Управлению образования (статистические сведения, отчеты, аналитическая информация)	20
	Отсутствие предписаний органов Пожнадзора и Роспотребнадзора, по надзору и контролю за соблюдением законодательства в сфере образования	10
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	20
	Своевременное размещение отчетности на мониторинговых порталах	20
	Своевременное обновление и качественное ведение документооборота в системах: АРМ «Директор», Аверс «Зачисление», аттестаты на ФИС ФРДО	50
	Соблюдение санитарных норм и требований	10
5.2. Повышение имиджа Школы	Проведение текущих ремонтных работ в зданиях и помещениях	20
	Благоустройство территории, помещений	20
	Межведомственное взаимодействие (обеспечение взаимодействия с различными службами города и района по обеспечению бесперебойной работы инженерных систем и коммуникаций)	20
	Соблюдение графика подготовки Школы к новому учебному году (по результатам на предыдущий год)	10
	Своевременное и качественное выполнение заявок по обслуживанию учебных кабинетов и вспомогательных помещений	10
6. Библиотекарь		
6.1. Профессиональная культура	Осуществление взаимодействия между педагогами и обучающимися	20
	Творческий подход применения в работе современных форм и методов организации труда	20
6.2. Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по вопросам исполнения должностных обязанностей	10
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов и обучающихся	10
7. Водитель автобуса, механик		
7.1. Уровень профессионального	Содержание автобуса в надлежащем состоянии и чистоте	20

мастерства, профессиональная культура	Санитарная обработка салона автобуса дезинфицирующими средствами	20
	Отсутствие нарушений Правил дорожного движения (по результатам сверки с ГИБДД за отчетный период)	20
	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий (по результатам сверки с ГИБДД за отчетный период)	20
	Классность водителя: - 1 класс - 2 класс	20 10
7.2. Исполнительская дисциплина	Обеспечение безаварийной, бесперебойной работы школьного автобуса	20
	Своевременная и качественная проверка технического состояния школьного автобуса при выезде и возвращении в гараж	20
	Своевременная выписка путевых листов	10
	Своевременная подготовка документов, заключение договора ОСАГО и организация проведения технического осмотра и технического обслуживания школьного автобуса	5
	Отсутствие замечаний по вопросам исполнения должностных обязанностей	10
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов и обучающихся	10
7.3. Повышение имиджа Школы	Проведение мелкого ремонта школьного автобуса	20
	Проведение текущих ремонтных работ в зданиях и помещениях	20
	Благоустройство территории, помещений	5
8. Повар, кухонный рабочий		
8.1. Уровень профессионального мастерства	Отсутствие пищевых отравлений	10
	Отсутствие жалоб на изготовляемую продукцию со стороны всех участников образовательного процесса	20
	Творческий подход к процессу изготовления продукции	10
8.2. Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по вопросам исполнения должностных обязанностей	10
	Соблюдение санитарных норм и требований	50
	Отсутствие предписаний органов Роспотребнадзора по контролю за соблюдением норм законодательства в сфере	50

	санитарно-эпидемиологического благополучия населения	
9. Рабочие (уборщик служебных помещений, сторож, вахтер, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания, электроник)		
9.1. Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по вопросам исполнения должностных обязанностей	10
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	10
	Своевременное и качественное исполнение поручений администрации или непосредственного руководителя	10
	Соблюдение санитарных норм и требований	10
	Обеспечение безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения	10
	Обеспечение режима интернет-безопасности Школы	20
9.2. Повышение имиджа Школы	Проведение текущих ремонтных работ в зданиях и помещениях	10
	Благоустройство территории, помещений	10

23.2. 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 кандидатам науки, 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.

23.3. Выплаты за наличие квалификационной категории в Школе устанавливаются 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.

23.3.1. Выплаты за наличие квалификационной категории педагогическим работникам Школы:

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	10
Высшая квалификационная категория	15

23.4. 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	3
От 3 до 10 лет	8
Свыше 10 лет	13

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 организаций.

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

23.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен 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 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Школы локальным нормативным актом. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

23.6. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению Директора Школы в пределах средств на оплату труда работников Школы, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии по итогам работы за календарный и(или) учебный год.

Размер премии устанавливает директор, премия выплачивается на основании приказа. Основанием для выпуска приказа о назначении премии может являться служебная записка заместителя директора или завхоза, ходатайство работников и т.п.

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

Предусмотрены следующие условия для снижения или не выплаты премии:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также за низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы школы;
- при нарушении правил ведения документации, подтвержденных результатами проведенного служебного расследования (проверки).

2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

24. Заработная плата директора Школы, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

25. Должностной оклад директора Школы устанавливается в зависимости от группы по оплате труда организации.

Порядок отнесения Школы к группе по оплате труда устанавливается администрацией Вятскополянского района Кировской области.

Группа по оплате труда учреждения устанавливается в соответствии с распорядительным актом администрации Вятскополянского района Кировской области.

26. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Школы (кратность равна 3), его заместителей (кратность равна 2), главного бухгалтера (кратность равна 1,5), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается администрацией Вятскополянского района в зависимости от группы по оплате труда учреждения.

27. Директор Школы не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера).

28. 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».

29. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителей и главного бухгалтера Школы представляется ежегодно до 1 марта управлению образования Вятскополянского

района, которое до 01 апреля размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте.

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

31. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу утверждается администрацией Вятскополянского района – заместители директора, главный бухгалтер.

32. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов (по каждой должности) ниже должностного оклада директора Школы.

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

34. Администрация Вятскополянского района устанавливает директору Школы выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения организацией целевых показателей эффективности работы, утверждаемых администрацией Вятскополянского района. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются администрацией Вятскополянского района.

35. Выплаты стимулирующего характера директору Школы осуществляются в соответствии с правовыми актами администрации Вятскополянского района за счет средств, предусмотренных организации на оплату труда с начислениями.

36. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 1 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

37. Должностной оклад директора Школы устанавливается трудовым договором, заключенным между директором и администрацией Вятскополянского района.

3. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

39. Оплата труда работников Школы, 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. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 15.2.1 настоящего Положения.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, 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).

40. 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.

41. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 39 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.

42. 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).

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

44. 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 ставки педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

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.

45. Работникам организации может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом организации.

46. Работникам Школы, 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 областного бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. 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.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

Комиссия для установления выплат компенсационного и стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы сотрудников (далее – Комиссия) Школы является общественным органом Школы. Сотрудники школы до 1 июля каждого года предоставляют в Комиссию информацию об исполнении и достижении значимых результатов работы.

Комиссия изучает материалы о качестве выполняемой работы сотрудниками Школы, представленные с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их, до 1 июля ежегодно.

При неисполнении любого критерия, размер выплаты по данному показателю не учитывается.

Выплаты стимулирующего характера назначаются сотрудникам Школы, проработавшим в Школе не менее 1 года.

Протоколы заседания Комиссии подписываются всеми членами Комиссии и доводятся для ознакомления работникам.

В случае установления Комиссией существенных нарушений в оформлении оценочных листов и необъективности самооценки работника, представленные материалы возвращаются работнику. Дальнейшее рассмотрение представленных материалов осуществляется в присутствии работника. Итоговое количество процентов устанавливается Комиссией путем открытого голосования, простым большинством голосов.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у главного бухгалтера Школы.

На основании решения Комиссии директор Школы издает приказ об утверждении размера стимулирующих выплат работникам Школы.

Выплаты производятся ежемесячно в течение учебного года в пределах выделенных ассигнований.