


Согласовано:



Начальник департамента образования
администрации города Кирова
/А.А.Петрицкий/

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ «СОШ № 71» города Кирова

 /В.В.Сухих/

Утверждаю:



Директор МБОУ «СОШ № 71»

города Кирова

 Э.Н. Шаклеина/

Принят от 1.09.2016 № 50/01/08

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 71» города Кирова

Киров, 2016

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 71» города Кирова (далее – Школа), находящегося в ведении департамента образования администрации города Кирова, разработано на основе «Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова», утвержденного постановлением администрации города Кирова № 1652-п от 02 июня 2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова» и постановления администрации города Кирова 18.10.2011 №3473-П «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда для работников Школы, находящегося в ведении департамента образования администрации города Кирова.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

«система оплаты труда работников учреждения» - совокупность норм, содержащихся в настоящем Положении, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

«профессиональные квалификационные группы» - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

«тарифная ставка» - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«оклад, ставка заработной платы» – фиксированный размер оплаты труда работника, входящего в определенную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«уполномоченный орган» - департамент образования администрации города Кирова.

1.4. Оплата труда работников Школы устанавливается с учетом:

1.4.1. государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

1.4.2. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.4.3. настоящего Положения;

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

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

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

1.4.7. перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением администрации города Кирова;

1.4.8. перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного постановлением администрации города Кирова;

1.4.9. мнения представительного органа работников.

1.5. Объем фонда оплаты труда работников Школы формируется за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также от приносящей доход деятельности (платных услуг).

Объем фонда оплаты труда, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», для Школы устанавливается уполномоченным органом.

Уполномоченный орган имеет право уменьшить (увеличить) фонд оплаты труда, доводимый до Школы, в случае уменьшения (увеличения) объема муниципальных услуг (работ), доведенных до Школы.

Уменьшение объема фонда оплаты труда работников Школы за счет средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объемов) осуществления Школы данной деятельности (оказания данных услуг), не является основанием для увеличения объема фонда оплаты труда работников Школы, формируемого за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров».

1.6. Заработная плата работников Школы состоит из окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), повышающих коэффициентов к минимальным окладам, стимулирующих надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.8. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к определенной профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ).

Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается пропорционально отработанному времени.

1.9. 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.

1.10. Штатное расписание утверждается директором Школы по согласованию с уполномоченным органом.

1.11. Расходы на оплату труда вспомогательного, административно-управленческого персонала должны составлять не более 40 процентов в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) Школы.

Основной персонал Школы – работники, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных Уставом целей деятельности Школы, а также их непосредственные руководители.

Административно-управленческий персонал Школы – работники, занятые управлением организацией оказания услуг, а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Школы.

Вспомогательный персонал Школы – работники, создающие условия для оказания услуг, направленные на достижение определенных Уставом целей деятельности Школы, включая обслуживание зданий и оборудования.

Ответственным за соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Школы является уполномоченный орган, а также директор Школы.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается нормативным правовым актом уполномоченного органа.

1.12. Работникам Школы в пределах фонда оплаты труда могут осуществляться выплаты единовременной материальной помощи, не связанные с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты). Данные выплаты не являются основанием для увеличения средств бюджета муниципального образования «Город Киров», выделенных на формирование фонда оплаты труда.

1.13. Настоящее Положение вступает в действие с 01 сентября 2016 года и действует до отмены или принятия нового Положения, внесения изменений в настоящее Положение.

Положение об оплате труда подлежит согласованию с уполномоченным органом и выборным органом профсоюзной организации либо другим представительным органом Школы.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования.

2.1. Размеры окладов, ставок заработной платы 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»:

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада, ставка заработной платы руб.
ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	секретарь учебной части, вожатый	3418
ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Второй	диспетчер образовательного учреждения	3549
ПКГ педагогических работников		
Второй	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	6753
Третий	воспитатель, педагог-психолог	6753

Квалификационн ый уровень	Наименование должностей	Размер оклада, ставка заработной платы руб.
Четвертый	преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), учитель, тьютор	6753
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
Первый	заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом (заведующий отделом ИКТ и ВТ)	7039

2.2. Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

2.3. Положением по оплате труда работников Школы предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы:

- персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу;
- повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к минимальному окладу, учитывающий масштаб деятельности и значимость учреждения.

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладам определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника (от нагрузки) на размер повышающего коэффициента.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается директором Школы с учетом мнения представительного органа персонально в отношении конкретного работника. Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу принимается при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели.

Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, принятым в Школы с испытательным сроком, устанавливается по истечении испытательного срока.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается всем работникам Школы в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения	0,01

ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог.	0,05
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	0,1
4 квалификационный уровень: преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор.	0,15

2.7. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы учитывающий значимость учреждения, устанавливается по решению директора Школы: для педагогических работников классов с углубленным изучением отдельных предметов, профильных классов – 15%.

2.8. Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии. Выплаты производятся со дня присвоения квалификационной категории, и прекращается, с даты прекращения срока действия квалификационной категории.

Квалификационная категория	Размер стимулирующей надбавки	Условия выплаты
Первая квалификационная категория	До 15%	На время действия квалификационной категории по должности, по которой присвоена квалификационная категория. Выплаты производятся со дня присвоения квалификационной категории, пропорционально выполняемому объему работы (учебной нагрузке).
Высшая квалификационная категория	До 25%	

2.9. Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени и почетного звания устанавливается по решению директора Школы 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 за наличие ученой степени и почетного звания до 20 процентов от оклада, ставки заработной платы (нагрузки) работника.

Работникам, имеющим знаки отличия в сфере образования и науки, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (медаль и нагрудные знаки), выплачивается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (нагрузки). Размер выплаты за знаки отличия в сфере образования и науки 10 процентов от оклада, ставки заработной платы работникам. Выплаты производятся со дня присвоения ученой степени, почетного звания, государственной награды, знака отличия. При наличии у

работников нескольких оснований выплаты производятся по одному более значимому основанию.

2.10. Повышающие коэффициенты и стимулирующие надбавки не увеличивают оклад, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Повышающие коэффициенты могут устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих.

3.1. Размеры окладов, ставок заработной платы работников 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада, ставка заработной платы руб.
ПКГ общепрофессиональных должностей служащих 2 уровня		
Первый	лаборант, секретарь руководителя.	2918
Второй	заведующий хозяйством.	2918
ПКГ общепрофессиональных должностей служащих 3 уровня		
Первый	бухгалтер, инженер по охране труда, юрисконсульт.	3049
Четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование «ведущий»	3049

3.2. Положением по оплате труда работников Школы предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы:

- персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу;
- повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности.

3.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к 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. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу и его размерах принимается директором Школы с учетом мнения представительного органа Школы персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, принятым в Школу с испытательным сроком, устанавливается по истечении испытательного срока.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается работникам Школы в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей общеотраслевых должностей служащих	Повышающий коэффициент
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 2 уровня	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством.	0,01

3.6. Повышающие коэффициенты и стимулирующие надбавки не увеличивают оклад, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Повышающие коэффициенты могут устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов, ставок заработной платы работников 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» с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада, ставка заработной платы руб.
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 1 уровня		
Первый	1, 2, 3 квалификационные разряды ЕТКС по профессиям: гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, плотник, столяр.	2727
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 2 уровня		
Первый	4, 5 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	2835
Второй	6, 7 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	2835
Третий	8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	2835
Четвертый	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)*	2835

4.2. Положением по оплате труда работников Школы предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы работников:

- персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу;
- повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности.

4.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику Школы в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается директором Школы с учетом мнения представительного органа персонально в отношении конкретного работника. Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу принимается при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, принятым в Школу с испытательным сроком, устанавливается по истечении испытательного срока.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается работникам Школы в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	0,01
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	0,01
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	0,02
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)*	0,03

* К рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, относятся:

- рабочие, которые не принимают участия в учебном процессе, 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-го (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, старший по смене сторож).

4.7. Повышающие коэффициенты не увеличивают оклад, ставку заработной платы не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Повышающие коэффициенты могут устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих иные должности (профессии)

5.1. Размеры окладов, ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ:

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: библиотечарь (библиограф), методист музея	5260 руб.

5.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику Школы в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается директором Школы с учетом мнения представительного органа персонально в отношении конкретного работника. Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу принимается при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, принятым в Школу города Кирова с испытательным сроком, устанавливается по истечении испытательного срока.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

5.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

5.4. Повышающие коэффициенты и стимулирующие надбавки не увеличивают оклад, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Повышающие коэффициенты могут устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. В Школе устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным постановлением администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473-П «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров» и настоящим Положением.

6.2. Положением об оплате труда работников Школы предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

6.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективном договоре.

6.6. Размеры и иные условия установления выплат компенсационного характера:

6.6.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, но не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Специальная оценка условий труда производится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

При улучшении условий труда, подтвержденном результатами специальной оценки условий труда, данная компенсационная выплата уменьшается.

В случае если аттестация рабочих мест покажет, что условия труда признаны безопасными (оптимальными, допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

6.6.2. За иные особые условия работы в Школе устанавливается выплата компенсационного характера работникам:

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 индивидуальное обучение	10%
Классы детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися по адаптированной основной общеобразовательной программе.	Работник в зависимости от степени и продолжительности общения с учащимися.	10%

6.6.3. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

6.6.4. Выплата за совмещение 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.

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

6.6.6. 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, определяются 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 в учреждениях, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные	размер выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
---	--

обязанности работника	
Классное руководство: -Размер доплаты определяется решением МО классных руководителей и(или) заместителем директора по воспитательной работе по итогам работы за учебный период (триместр, год). Основание: справки контроля.	до 15%
- заведование кабинетом, мастерскими, библиотекой, спортзалом: -Размер доплаты устанавливается заместителем директора по учебной работе по итогам работы за учебный период (триместр, год). Основание: справки контроля	до 20%
Руководство методическими объединениями, предметно-цикловой комиссией (Размер доплаты устанавливается заместителем директора по учебной работе и(или) МС по итогам работы за учебный период (триместр, год). Основание: справки контроля.	до 15%
Проверка тетрадей (в % от учебной нагрузки) <ul style="list-style-type: none"> – математика, русский язык – начальные классы (за предметы: математика, русский язык), физика, химия – география, биология – история, иностранный язык, природоведение, обществознание, информатика, право, ОБЖ, ИЗО Размер доплаты устанавливается заместителем директора по учебной работе и(или) МС по итогам работы за учебный период (триместр, год). Основание: справки контроля.	До 20% До 15% До 10% До 5%

Выплата за проверку тетрадей работникам устанавливается пропорционально выполняемому объему.

6.6.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором или трудовым договором.

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

6.6.8. 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 части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекавшемуся 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.

6.6.9. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер выплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.7. Установленные выплаты компенсационного характера не увеличивают оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

7. Выплаты стимулирующего характера.

7.1. В Школе устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, определенным постановлением администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473-П «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров» и настоящим Положением.

7.2. Положением об оплате труда работников Школы предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

7.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

7.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

7.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

7.2.4. Премияльные выплаты.

7.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также от приносящей доход деятельности (платных услуг), направленных Школой на оплату труда работников.

7.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Школы, с учетом мнения профсоюзной организации, в порядке, установленном коллективным договором, настоящим Положением.

Показатели, критерии, должности и размеры стимулирующих выплат определяются локальным нормативным актом о порядке установления стимулирующих выплат и премий.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Школе показателей и критериев, в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

7.5. Выплаты устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества

работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника.

7.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах в соответствии с показателями и критериями по должностям работников.

7.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7.8. Установленные выплаты стимулирующего характера не увеличивают оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное время.

7.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, выделенных Школе на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

7.11. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора Школы в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава Школы, некачественное исполнение планов работы, приказов и других нормативных правовых актов, обязательных для работы, нарушение сроков представления отчетности, предоставление неверной информации, за нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам проведенных проверок и ревизий, и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

7.12. Размеры и иные условия установления выплат стимулирующего характера:

7.12.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда.

Критерии выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

Стимулирующая выплата.	Доплата (в % от оклада, в руб.). Размер и условия установления выплат.
ПКГ педагогических работников	
1. За использование в своей деятельности передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских учебных программ, за организацию научно-исследовательской, проектной, инновационной деятельности	
- на уровне школы	3%
- на уровне города	6%
- на уровне области	10%
- всероссийском	13%

Стимулирующая выплата.	Доплата (в % от оклада, в руб.). Размер и условия установления выплат.
<p>2. За проведение отдельных учебных и внеклассных открытых мероприятий на высоком организационном уровне, с хорошими показателями</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьные - городские - областные - всероссийском 	<p>3% 6% 10% 13%</p>
<p>3. За большую работу по оформлению и оборудованию кабинетов и за изготовление наглядных пособий, приборов, дидактических материалов, тематических выставок, оформление школы к праздникам</p>	<p>До 20%</p>
<p>4. За подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, выставок, соревнований различных уровней</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьного - городского - областного - всероссийском 	<p>3% 6% 10% 13%</p>
<p>5. За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения</p>	<p>До 20%</p>
<p>6. За высокую результативность и эффективность организации внеклассной работы ученического коллектива в trimestre, полугодии, успешную подготовку и участие в общешкольных делах и мероприятиях различного уровня</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьного - городского - областного - всероссийском 	<p>3% 6% 10% 13%</p>
<p>7. За коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах различных уровней</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьного - городского - областного - всероссийском 	<p>3% 6% 10% 13%</p>
<p>8. За увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях различных уровней</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьного - городского - областного - всероссийского 	<p>3% 6% 10% 13%</p>

Стимулирующая выплата.	Доплата (в % от оклада, в руб.). Размер и условия установления выплат.
9. За творчество и инициативу в работе, связанной с введением новых форм и методов обучения, проведение открытых уроков, активное участие в работе семинаров, мероприятиях различного уровня, организация и проведение семинаров и мероприятий для педагогов города - школьного - городского - областного - всероссийском	3% 6% 10% 13%
10. За высокие результаты по итогам сдачи ЕГЭ, ГИА	До 20%
11. За снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	До 10%
12. За снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	До 5%
13. За снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	До 5%
14. За снижение количества преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися образовательного учреждения	До 5%
15. За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	До 10%
16. За результативность психологической помощи учащимся и их родителям, работникам школы	До 10%
17. За высокий уровень подготовки к итоговой аттестации учащихся.	До 20%
18. Наличие системы методической деятельности педагога.	До 20%
19. Организация горячего питания. Охват питанием:	Размер выплаты устанавливается при исполнении обязанностей назначенного приказом классного руководителя в классе любой наполняемости; 1 раз в год: с 01 сентября по 31 августа.
80–100	10%
50–79	5%
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений (заведующий отделом ИКТ и ВТ)	
20. За результативность работы школьного сайта, электронного журнала и других программных продуктов.	До 30%
21. За интенсивность и качество выполняемых работ по заданию администрации.	До 10%

Стимулирующая выплата.	Доплата (в % от оклада, в руб.). Размер и условия установления выплат.
ПКГ общеотраслевых должностей служащих	
22. За интенсивность работы работников бухгалтерии в отчетный период, сложность работы	До 50%
Иные должности (профессии) – библиотekarь	
23. Доля учащихся, пользующихся услугами школьной библиотеки:	1 раз в год: с 01 сентября по 31 августа.
0,7–1	10%
0,5–0,69	5%
24. Планирование комплектования библиотечного фонда, оформление подписки на периодические издания.	До 30% 1 раз в год: с 01 сентября по 31 августа.
Всем работникам учреждения	
25. За позитивные результаты деятельности. Выполнение плана работы (плановых заданий).	20%
26. За напряженность и интенсивность труда	До 100%
27. За успешное и творческое решение производственных вопросов, высокие профессиональные показатели в работе	До 100 %

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – до 3,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

В Школе предусматривается стимулирующая выплата педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, в размере 1000 рублей. Выплата устанавливается работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Выплата осуществляется согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке, штатной единице и фактически отработанному времени.

7.12.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей.

Конкретные размеры выплат устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого сотрудника и результатов его деятельности.

Должности	Стимулирующая выплата	Доплата (в % от мин. оклада). Размер и условия установления выплат
Учитель, Преподаватель- организатор ОБЖ Классный руководитель Педагог- организатор, Педагог дополнительного	1. За образцовое содержание учебного оборудования	До 10%
	2. За творчество и инициативу в организации и проведении школьных каникул, за работу в лагере труда и отдыха учащихся.	До 20%
	3. За организацию наставничества над молодыми специалистами.	До 5%
	4. За внеклассную работу с трудными подростками	До 20%
	5. За общественную деятельность учителя (работа в составе комиссий, профсоюзной организации)	До 10%

образования, Учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог	6. За подготовку выпускников-медалистов	
	7. За участие классного руководителя в работе Совета профилактики, комиссии по делам несовершеннолетних	До 10%
	8. За участие класса в трудовых делах по уборке и озеленению территории во внеурочное время	До 10%
	9. За оформление документов государственного образца об основном общем и среднем (полном) общем образовании	До 10% До 20%
	10. За оформление портфолио классными руководителями 1-11-х классов	До 10%
	11. За организацию бесплатного питания учащихся из малообеспеченных семей и находящихся под опекой	До 20%
	12. За работу в качестве общественного инспектора по охране прав детей	
	13. За работу в качестве секретаря педсоветов, совещаний	До 20%
	14. За руководство работой трудового отряда из учащихся школы, по результатам работы	До 20%
	15. За работу воспитателем в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей на базе школы, по результатам работы	До 20% До 15%
	16. За работу начальником оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей на базе школы, по результатам работы	До 25%
	17. За проведение открытого родительского собрания	
	18. За использование в работе новых информационных технологий в проведении уроков, внеклассных мероприятиях, внеурочной деятельности	До 15%
	19. За сохранность выданных бесплатных учебников	До 10%
	20. За подготовку к экзаменам (кроме выделенных часов), дополнительные часы индивидуальной работы за 1 час.	До 2%
	21. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	До 2%
	22. За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	До 10%
	23. Учет внеурочной деятельности по реализации ФГОС.	
	24. За организацию работы с творчески одаренными обучающимися. Наличие позитивных результатов работы за прошедший учебный год.	До 10% До 15%
	25. За организация работы с допризывной молодежью. Подготовка документации. Взаимодействие с военными комиссариатами. Отсутствие жалоб из военных комиссариатов.	До 10% До 20%
	26. За организация и выполнение плана обучения по ГО и ЧС.	
	27. За организацию работы с детьми, находящимися под опекой.	До 10%
	28. Наличие системы методической деятельности педагога.	До 10%
	29. За высокий уровень подготовки к итоговой аттестации учащихся.	До 5%
	30. За высокий уровень организации внеклассной (в том	До 20%

	числе по предметам), внеклассной спортивной и оздоровительной работы.	
Педагог-библиотекарь, библиотекарь	31. За организацию сохранности за приобретением, хранением и выдачей учебников из библиотеки 32. За участие в общешкольных, городских и областных мероприятиях 33. За систематическое оформление сменных тематических выставок 34. За пропаганду чтения, как формы культурного досуга среди учащихся, родителей 35. За отсутствие замечаний по результатам инвентаризации, проверок, ревизии 36. За организацию научно-исследовательской, проектной, инновационной деятельности 37. За образцовое содержание библиотечного фонда, своевременное пополнение, заявка необходимой литературы. 38. Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра (в том числе проведение библиотечных уроков).	До 10% До 10% До 5% До 5% До 5% До 10% До 20% До 30%
Секретарь, юристконсульт	39. За оформление личных дел учеников 1-х классов 40. За работу с архивными документами 41. За выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности работников 42. За внесение заявлений для зачисления учащихся в школу на сайте 43. За работу по заполнению больничных листов 44. За оформление документации (договора, табель рабочего времени) в период трудоустройства подростков на работу в трудовой отряд летний период 45. За разработку новых положений, инструкций, своевременная и качественная сдача документов, отчетов, ответов на письма, обращения 46. За участие в мероприятиях, проводимых в школе, на уровне города, района, области 47. За активное взаимодействие с предприятиями, организациями и учреждениями, способствующими укреплению материально-технической базы, повышению качества кадровой, административно-хозяйственной, архивной работы.	До 20% До 20% До 50% До 20% До 5% До 30% До 20% До 15% До 30%
Все рабочие профессии указанные в п.4 настоящего положения, заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством, инженер по охране труда и	48. За увеличение объема выполняемых работ, за расширение зоны обслуживания 49. За выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности работников 50. За проведение генеральных уборок 51. За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений 52. За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок 53. За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда 54. За высокое качество подготовки и организации	До 100% До 100% До 50% До 20% До 20% До 15% До 30%

ТБ, диспетчер образовательного учреждения	<p>ремонтных работ</p> <p>55. За сохранность оборудования на охраняемой территории</p> <p>56. За участие в мероприятиях, проводимых в школе</p> <p>57. За ликвидацию аварийных ситуаций</p> <p>58. За образцовое состояние пришкольной территории</p> <p>59. За отсутствие несчастных случаев на производстве и в учебном процессе</p> <p>60. За выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта</p> <p>61. За обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий</p> <p>62. За высокую степень ответственности при выполнении поставленных задач.</p> <p>63. Своевременное проведение ремонтных работ. Контроль качества выполнения ремонтных работ.</p> <p>64. За эффективность работы по экономии электроэнергии, воды, уборочного инвентаря и моечных средств.</p>	<p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 50%</p> <p>До 20%</p> <p>До 10%</p> <p>До 15%</p> <p>До 10%</p> <p>До 50%</p> <p>До 30%</p>
ведущему бухгалтеру	<p>65. За интенсивность работы работников бухгалтерии в отчетный период, сложность работы</p> <p>66. За разработку и внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета с использованием информационных технологий</p> <p>67. За качественное ведение документации, отсутствие замечаний финансовых проверок и ревизий, успешное и творческое решение производственных вопросов, высокие профессиональные показатели в работе⁸</p> <p>68. За выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности работников бухгалтерии (мониторинги, заполнение и размещение информации на сайтах и порталах различных уровней (города, области, Минфина, Федерального казначейства, на портале «Муниципальное задание», на портале «Госзакупки», МРСО, Кировский образовательный округ, статистики, составление технического задания, составление смет по ремонтным работам и другие виды работ по заданию руководителя учреждения)</p> <p>69. За разработку и подготовку экономических расчетов, разработка новых программ, положений</p> <p>70. За участие в мероприятиях проводимых в школе, на уровне района, города, области</p> <p>71. Признание работы бухгалтерии удовлетворительной: рациональное и эффективное расходование финансовых средств и материалов.</p>	<p>До 50%</p> <p>До 50%</p> <p>До 50%</p> <p>До 100%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 40%</p>
Всем работникам	<p>72. За добросовестное и высокопрофессиональное выполнение своих обязанностей и достижение хороших результатов</p> <p>73. За работу без листов временной нетрудоспособности, с выполнением обязанностей за временно отсутствующих работников</p> <p>74. За активное участие в подготовке школы к новому учебному году, в общественной работе</p>	<p>До 100%</p> <p>До 100%</p> <p>До 50%</p>

	<p>75. За успешное и творческое решение производственных вопросов, высокие профессиональные показатели в работе</p> <p>76. За активное взаимодействие с учреждениями культуры (в том числе библиотеками), дополнительного образования, другими организациями и учреждениями, органами самоуправления школы, педагогическим коллективом, способствующее повышению качества обучения и воспитания обучающихся.</p> <p>77. За представление аналитических отчетов, документации, других документов с использованием ИКТ, специализированных программ.⁹</p> <p>78. За позитивные результаты деятельности. Выполнение плана работы (плановых заданий)</p> <p>79. За качественную подготовку документов, проведение мероприятий, реализация проектов.</p> <p>80. За соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины.</p> <p>81. За пропаганду здорового образа жизни: сохранение физического, психического здоровья</p> <p>82. За высокий уровень профессионализма при выполнении трудовой функции.</p> <p>83. За выполнение особо важных и срочных работ, разовых поручений администрации по обеспечению образовательного процесса.</p> <p>84. За высокая степень сложности дополнительных заданий и работ, выполняемых работником.</p> <p>85. За оперативность в принятии и исполнении решения, задания. Высокая степень самостоятельности.</p> <p>86. За организацию работы по правилам дорожного движения, правилам пожарной безопасности, охране труда и технике безопасности в классе, школе.</p> <p>87. За результативность работы по привлечению внебюджетных средств.</p> <p>88. За подготовку и создание условий для эффективной организации летнего оздоровительного периода (лагерь с дневным пребыванием детей, трудовой отряд, профильный отряд, спортивный отряд)</p> <p>89. Состояние закреплённых участков, оборудования и инвентаря, рабочего места в порядке.</p> <p>90. За содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении образовательного процесса.</p> <p>91. За организацию работы музея, сбор экспонатов, краеведческую работу.</p>	<p>До 100%</p> <p>До 10%</p> <p>До 30%</p> <p>До 30%</p> <p>До 40%</p> <p>До 30%</p> <p>До 50%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p> <p>До 20%</p>
<p>Заведующий отделом ИКТ И ВТ</p>	<p>92. За результативность работы школьного сайта, электронного журнала и других программных продуктов</p> <p>93. За систематическое освещение жизни школы на школьном сайте</p> <p>94. За оказание помощи в применении информационных технологий, учителям в проведении уроков и мероприятий</p> <p>95. за своевременное оформление и сдача документов, отчетов</p>	<p>До 30%</p> <p>До 25%</p> <p>До 25%</p> <p>До 30%</p>

95. За участие в мероприятиях школы, города	До 20%
96. Личное участие в подготовке школы к новому учебному году	До 20%
97. За организация работы с целью обеспечения безаварийной и надежной работы всех видов оборудования, оргтехники, ЭВМ, локальных сетей	До 30%

7.12.3. Выплата за стаж работы устанавливается работникам:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 5 лет	5%
От 5 до 10 лет	8%
От 10 до 15 лет	11%
От 15 до 20 лет	14%
Свыше 20 лет	17%

Педагогическим работникам выплата устанавливается в зависимости от стажа педагогической работы в образовательных организациях.

Другим работникам Школы выплата устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в Школе или стажа работы по данной профессии.

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

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника.

7.12.4. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачивается за достижение высоких результатов школы в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении определенных результатов, по результатам работы за определенный период, а также в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками. Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников учреждения. Премирование осуществляется в пределах фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда по Школе.

Периодичность выплаты премии осуществляется: ежемесячно, к профессиональному празднику «День учителя», Международному женскому дню, Дню защитника отечества, к юбилейным датам данные премии могут быть единовременными. Премирование по итогам учебного года, выплачивается в сентябре, а премирование по итогам календарного года, выплачивается в декабре, предусматривается премирование всех работников.

Показатели премирования:

1. Безупречное соблюдение Устава Школы, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов Школы;
2. образцовое исполнение функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностных инструкций, инструкций по охране труда;
3. обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная и качественная подготовка требуемых материалов, справок, отчетов);
4. личное участие в подготовке школы к новому учебному году;
5. достижение высоких результатов в обучении и воспитании учащихся;

6. проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

7. выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

8. выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

9. выдвижение и воплощение творческих идей в области образовательной деятельности.

Показатели премирования, указанные в п.7.12.4 определяются на основании критериев от 1 до 9 баллов, за каждый пункт 1 балл. Размер премирования по критериям распределяется по следующим показателям:

Количество баллов	Размер премии от ставки, должностного оклада
1	3%
2	5%
3	7%
4	10%
5	13%
6	16%
7	19%
8	22%
9	25%

Условия снижения размера или лишения премий:

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

7.13. Размеры премии устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах в соответствии с показателями и критериями по должностям работников. Конкретные размеры премии работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются. Премии устанавливаются приказом директора Школы с учетом мнения профсоюзной организации школы, на заседании наблюдательного совета школы.

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

8.1. Заработная плата директора, его заместителей, главного бухгалтера Школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Размер оклада, размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера директора Школы определяются уполномоченным органом.

8.3. Повышающие коэффициенты не применяются к должностным окладам директора, его заместителей, главного бухгалтера.

8.4. Объем часов преподавательской работы директора Школы определяется уполномоченным органом на один учебный год или полугодие. Предельный объем учебной нагрузки устанавливается в размере, не превышающем 12 часов в неделю.

8.5. Педагогическая (преподавательская) работа директора Школы по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения уполномоченного органа.

8.6. Объем часов преподавательской работы заместителей определяется директором Школы. Предельный объем учебной нагрузки устанавливается в размере, не превышающем 12 часов в неделю.

8.7. Дополнительная оплата труда директора, заместителей директора, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

8.8. Оплата труда директора, его заместителей, главного бухгалтера производится за счет средств, предусмотренных на эти цели школе.

8.9. Квалификационные характеристики директора Школы и его заместителей утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Квалификационные характеристики главного бухгалтера утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».

8.10. Должностной оклад директора устанавливается трудовым договором, заключаемым между директором Школы и работодателем на основании нормативного правового акта уполномоченного органа.

Должностной оклад определяется комиссией, созданной при департаменте образования, в зависимости от средней заработной платы работников Школы, количества учащихся в Школе.

Должностной оклад директора может пересматриваться не чаще одного раза в год по итогам деятельности Школы по инициативе уполномоченного органа, и/или экономического управления администрации города Кирова по итогам проведенного мониторинга оплаты труда в муниципальных учреждениях.

8.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Школы и средней заработной платы работников устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Школы, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

8.12. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Школы.

8.13. Увеличение заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера Школы по основаниям, предусмотренным подразделом 8.10 настоящего Положения, не влечет за собой увеличение средств бюджета муниципального образования «Город Киров», выделенных на формирование фонда оплаты труда, и осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного уполномоченным органом Школе на календарный год.

8.14. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера к должностным окладам:

8.14.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

8.14.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются директору, заместителям директора при наличии в школе классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированной основной общеобразовательной программе. Размер выплаты определяется в зависимости от доли таких классов в общем количестве классов в школе в следующем размере:

Доля в общем количестве классов в организации	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
от 10 до 15%	1
от 16 до 25%	2
от 26 до 35%	3
от 36 до 45%	4
от 46 до 55%	5
от 56 до 65%	6
от 66 до 75%	7
от 76 до 85%	8
от 86 до 95%	9

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад и устанавливаются за фактически отработанное время.

8.15. Директору устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты.

8.16. Директору Школы выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя уполномоченного органа на основании предложений (рекомендаций) комиссии, созданной при департаменте образования администрации города Кирова. Заместителям директора выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Школы.

8.17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы директору Школы устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности и результативности работы директора, утвержденных постановлением администрации города Кирова, сроком на полгода и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 30 процентов должностного оклада.

8.18. Выплаты за качество выполняемых работ директору Школы устанавливаются при выполнении целевых показателей эффективности и результативности работы руководителей, утвержденных постановлением администрации города Кирова, сроком на полгода и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 20 процентов должностного оклада.

8.19. За наличие государственной награды по основному профилю профессиональной деятельности – 10 процентов должностного оклада.

За наличие наград Министерства образования и науки Российской Федерации (кроме Благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации) – 5 процентов должностного оклада.

8.20. Решение о стимулирующих выплатах, указанных в пунктах 8.17 и 8.18 настоящего Положения, принимается на основании отчета директора, представленного в уполномоченный орган до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

8.21. Выплата за стаж работы устанавливается директору в зависимости от стажа работы на должности директора Школы.

Стаж работы определяется в соответствии с записями в трудовой книжке.

Стаж работы	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
От 2 до 10 лет	5
Свыше 10 лет	10

Выплата за стаж работы директору Школы осуществляется с момента возникновения права на назначение или изменения этой выплаты на основании приказа уполномоченного органа. Выплата за стаж работы начисляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени.

Если у директора право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, временной нетрудоспособности, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в школе, то выплаты в новом размере производятся после окончания отпуска, временной нетрудоспособности, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в школе.

8.22. Премииальные выплаты директору Школы:

- премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц);
- премия к профессиональным праздникам (Дню учителя), юбилейным датам;
- премия за осуществление приносящей доход деятельности;
- по итогам работы за отчетный год.

8.23. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц) выплачивается директору за организацию, проведение и результативное участие в социально-значимых мероприятиях городского, регионального и российского уровня.

	Размер премии, процентов		
	Организация	Проведение	Результативное участие
Городской уровень	15	10	5
Региональный уровень	20	15	10
Российский уровень	25	20	15

Размер премии – до 60 процентов от должностного оклада в месяц, но не более 3 должностных окладов в год.

8.24. Размер премии к профессиональным праздникам (Дню учителя), к юбилейным датам (50, 55 (для женщин), 60, 65-летию со дня рождения и далее каждые 5 лет) до 50 процентов от должностного оклада в год.

8.25. Премия за осуществление приносящей доход деятельности производится за счет доходов от приносящей доход деятельности в части средств, предусмотренных на оплату труда, в размере 2 процентов от фактического дохода, полученного от оказания платных образовательных услуг, но не более 50 процентов должностного оклада в месяц.

8.26. Размер премии по итогам работы за отчетный год может составлять до 50 процентов от должностного оклада директора Школы (далее – предельный размер). От предельного размера годовой премии директора Школы предусматривается 50 процентов за качество финансового менеджмента учреждений за отчетный год и 50 процентов – за выполнение муниципального задания. Премирование осуществляется после оценки качества финансового менеджмента, проводимой в соответствии с рекомендациями департамента финансов администрации города Кирова.

Показатели	Размер премии, % от должностного оклада
Оценка качества финансового менеджмента:	

90 – 100 баллов	25
80 – 89 баллов	15
70 - 79 баллов	5
Выполнение муниципального задания в натуральном выражении за отчетный период:	
98% и более	25
менее 98%	0

8.27. Стимулирующие выплаты директору Школы снижаются или не выплачиваются при:

- невыполнении установленного уполномоченным органом муниципального задания с учетом требований к объему и качеству его выполнения;
- срыве выполнения особо важных заданий;
- нарушении трудовой и производственной дисциплины;
- наличии обоснованных жалоб со стороны населения;
- непринятии мер по сохранности или ненадлежащему использованию закрепленного имущества;
- несвоевременном представлении бухгалтерской или иной отчетности;
- предоставлении недостоверных отчетных сведений;
- несвоевременном и некачественном предоставлении запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы;
- нарушении установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований к качеству оказываемых школой работ (услуг);
- нарушении правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования;
- неисполнении или ненадлежащем исполнении своих служебных обязанностей;
- наличии дисциплинарного взыскания;
- невыполнении постановлений и распоряжений администрации города Кирова, заместителей главы администрации города Кирова, руководителя уполномоченного органа.

8.28. Выплаты стимулирующего характера директору Школы осуществляются за счет средств, предусмотренных на оплату труда с начислениями, и выплачиваются при наличии денежных средств, предусмотренных на эти цели.

При отсутствии или недостатке средств на оплату труда за счет всех источников формирования фонда оплаты труда уполномоченный орган вправе приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера директору Школы, предупредив его об этом в установленные законодательством сроки и порядке.

8.29. Заместителям директора и главному бухгалтеру условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом требований, установленных настоящим Положением сроком на полгода и выплачиваются ежемесячно.

8.30. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора и главному бухгалтеру школы устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности и результативности работы, предусмотренных настоящим Положением (**приложение 1**). Максимальный размер выплат составляет 20 процентов должностного оклада.

8.31. Выплаты за качество выполняемых работ заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются при выполнении показателей качества, предусмотренных настоящим Положением (**приложение 1**). Максимальный размер выплат составляет 20 процентов должностного оклада.

8.32. Решение о стимулирующих выплатах, указанных в подразделах 8.30 и 8.31 настоящего Положения, принимается директором на основании отчета заместителей директора, главного бухгалтера, представленного директору Школы до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

8.33. Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории может устанавливаться заместителям директора на время действия квалификационной категории, полученной по должности «руководитель», «заместитель руководителя»:

Квалификационная категория	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
Первая квалификационная категория	5
Высшая квалификационная категория	10

8.34. Стимулирующая выплата заместителям руководителя за наличие ученой степени, отраслевых наград устанавливается:

за наличие государственной награды по основному профилю профессиональной деятельности – 10 процентов от должностного оклада;

за наличие ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации (кроме Благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации) – 5 процентов от должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук – 10 процентов от должностного оклада;

за ученую степень доктора наук – 15 процентов от должностного оклада.

Выплаты производятся со дня присвоения отраслевой награды, государственной награды, ученой степени по приказу руководителя Школы. При наличии у работников нескольких оснований выплаты производятся по одному показателю.

8.35. Выплата за стаж работы заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливается в зависимости от стажа работы на должностях заместителя директора и главного бухгалтера.

Стаж работы определяется в соответствии с записями в трудовой книжке.

Стаж работы	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
От 2 до 10 лет	5
Свыше 10 лет	10

Выплата за стаж работы заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляется с момента возникновения права на назначение или изменения этой выплаты на основании приказа директора Школы. Выплата за стаж работы начисляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени.

Если у заместителей директора и главного бухгалтера право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, временной нетрудоспособности, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в Школе, то выплаты в новом размере производятся после окончания отпуска, временной нетрудоспособности, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в Школе.

8.36. Премияльные выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру:

премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц);

премия за осуществление приносящей доход деятельности;

по итогам работы за отчетный год.

8.37. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц) выплачивается заместителям директора за организацию, проведение и результативное участие в социально-значимых мероприятиях городского, регионального и российского уровня.

	Размер премии, процентов		
	Организация	Проведение	Результативное участие
Городской уровень	15	10	5
Региональный уровень	20	15	10
Российский уровень	25	20	15

Размер премии – до 60 процентов от должностного оклада в месяц, но не более 3 должностных окладов в год.

8.38. Премия за осуществление приносящей доход деятельности производится за счет доходов от приносящей доход деятельности в части средств, предусмотренных на оплату

труда, в размере 2 процентов от фактического дохода, полученного от оказания платных образовательных услуг, но не более 50 процентов должностного оклада в месяц.

8.39. Размер премии по итогам работы за отчетный год может составлять до 50 процентов от должностного оклада заместителя директора, главного бухгалтера (далее – предельный размер).

От предельного размера годовой премии предусматривается:

заместителям директора: 100 процентов – за выполнение муниципального задания;

главному бухгалтеру: 50 процентов за качество финансового менеджмента за отчетный год и 50 процентов – за выполнение муниципального задания.

8.40. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру снижаются или не выплачиваются при:

– невыполнении установленного уполномоченным органом муниципального задания с учетом требований к объему и качеству его выполнения;

– срыве выполнения особо важных заданий;

– нарушении трудовой и производственной дисциплины;

– наличии обоснованных жалоб со стороны населения;

– непринятии мер по сохранности или ненадлежащему использованию закрепленного имущества;

– несвоевременном представлении бухгалтерской или иной отчетности;

– предоставлении недостоверных отчетных сведений;

– несвоевременном и некачественном предоставлении запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы;

– нарушении установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований к качеству оказываемых школой работ (услуг);

– нарушении правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования;

– неисполнении или ненадлежащем исполнении своих служебных обязанностей;

– наличии дисциплинарного взыскания;

– невыполнении постановлений и распоряжений администрации города Кирова, решений Управляющего совета, поручений директора Школы, работников уполномоченного органа.

8.41. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру осуществляются за счет средств, предусмотренных на оплату труда с начислениями, и выплачиваются при наличии денежных средств, предусмотренных на эти цели.

При отсутствии или недостатке средств на оплату труда за счет всех источников формирования фонда оплаты труда директор Школы вправе приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру, предупредив его об этом в установленные законодательством сроки и порядке.

8.42. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

8.43. Выплаты стимулирующего характера не образуют новой должностной оклад и устанавливаются за фактически отработанное время.

9. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание Школы включает должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, за исключением должностей, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

На работников, выполняющих преподавательскую работу, составляется тарификационный список.

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

9.3. Оплата труда работников Школы, выполняющих преподавательскую работу, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников умножается на фактическую нагрузку в неделю, и полученное произведение делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

9.4. Работникам, выполняющим работу в объеме больше или меньше нормы часов работы за ставку заработной платы, устанавливаются пропорционально выполняемому объему стимулирующие надбавки (выплаты за наличие квалификационной категории; выплаты за наличие ученой степени, почетного звания; повышающий коэффициент по занимаемой должности и повышающий коэффициент, учитывающий масштаб деятельности учреждения), выплаты компенсационного характера (выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за иные особые условия работы в отдельных образовательных организациях; выплаты педагогическим работникам при выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности (проверка тетрадей)) и стимулирующего характера.

9.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, для которых установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо основными образовательными программами с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка Школы.

9.6. Тарификационный список работников Школы, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Школе помимо основной работы по должностям, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Школе и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

При возложении на учителей, для которых Школа является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

9.7. Преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ), у которых объем преподавательской работы по курсу ОБЖ менее 5 часов в неделю, в штатное расписание включается 0,5 соответствующей штатной единицы с продолжительностью рабочего времени 18 часов в неделю (в т.ч. 4,5 часа преподавательской работы) с условием

догрузки их до установленной нормы ведения преподавательской работы другой педагогической работой. Преподавательская работа, выполненная в этом случае сверх 4,5 часа в неделю, оплачивается дополнительно.

Преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, имеющим полный объем преподавательской работы по курсу ОБЖ более 5 часов, но менее 9 часов в неделю, в штатное расписание может включаться 1 штатная единица при условии догрузки их до установленной нормы ведения преподавательской работы в неделю для данной должности (9 часов в неделю) другой педагогической работой.

9.8. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

9.9. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80% от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

9.10. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

9.11. Должностные оклады указанным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

9.12. Преподавательская работа работников, перечисленных в подразделе 9.11 настоящего Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, а также преподавательская работа руководящих и других работников, занимающих штатные должности, без занятия штатной должности в Школе оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение

преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя.

9.13. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Школы с учетом мнения профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

В целях определения ее объема на новый учебный год и классов (групп), в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов (групп) или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

9.14. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная Школа является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах).

9.15. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

9.16. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которую выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

9.17. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Школе (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, учреждений (включая работников органов управления образованием) осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

9.18. Учебная нагрузка учителей, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

9.19. Нормирование труда в Школе осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Школы (далее – учителя) применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации; при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации; при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

9.21. Почасовая оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, рецензированию образовательных программ и методических материалов, к работе в составе жюри конкурсов и конференций, производится с применением коэффициентов к минимальному размеру оплаты труда:

Категория работников	Чтение лекций	Рецензирование, работа в жюри
Профессор, доктор наук	0,11	0,09
Доцент, кандидат наук, заслуженный учитель	0,09	0,07
Лица, не имеющие ученой степени	0,05	0,04

9.23. Выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Школы осуществляются с учетом методики расчета субвенций местным бюджетам из областного бюджета на реализацию прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях.

Размер вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Школы составляет 1000 рублей в классах с наполняемостью не менее установленной для образовательных организаций федеральными органами исполнительной власти.

Для классов с наполняемостью меньше установленной наполняемости расчет размера выплаты осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

Выплата осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

9.24. Стоимость одного часа работы по обеспечению внеурочной деятельности в рамках реализации федерального государственного стандарта начального общего, основного общего, среднего общего образования устанавливается постановлением Правительства Кировской области отдельно для общеобразовательных организаций, расположенных в городских и сельских населенных пунктах.

10. Выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты)

10.1. Работникам Школы могут предоставляться социальные выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности, – единовременная материальная помощь (далее – материальная помощь). Данные выплаты могут осуществляться за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда. Решение о выплате материальной помощи принимается директором Школы на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи за счет межбюджетных трансфертов из областного бюджета не допускается.

10.2. Работникам Школы может предоставляться материальная помощь в сумме не более 2 окладов в год по следующим основаниям:

свадьба – 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

рождение ребенка – 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

в связи с предоставлением основного отпуска – 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

в связи с тяжелым заболеванием сотрудника – 1 оклад (должностной оклад);

в связи с ущербом, полученным в результате чрезвычайных ситуаций, – 1 оклад (должностной оклад);

к профессиональным праздникам (Дню учителя), к юбилейным датам (50, 55 (для женщин), 60, 65 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет) – 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы.