

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Невонская средняя общеобразовательная школа №1»
имени Родькина Николая Дмитриевича

Согласовано решением
Трудового коллектива школы
№ 03 от 10.10.2012 г.



«Утверждаю»
директор школы: Биленков А.П.
10.10.2012 г

Положение об оплате труда работников
МОУ «Невонская СОШ №1»
отличной от Единой тарифной сетки



В редакции от 01 сентября 2015 г.
Директор школы:
Председатель ПК:

Биленков А.П.
Дружинина Л.И.

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ «Невонская СОШ №1» (далее Школа), отличной от Единой тарифной сетки (далее – Положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МОУ «Невонская СОШ № 1», повышения эффективности оказания предоставляемых услуг, установки единых принципов построения системы оплаты труда работников школы.
2. Система оплаты труда работников Школы формируется на основе Примерного положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Усть-Илимский район», отличной от Единой тарифной сетки, утвержденных Постановлениями администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 28 января 2011 г № 28, от 25 сентября 2012 .№442.
3. Размеры и условия оплаты труда работников Школы не могут быть ниже размеров и условий оплаты труда, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и решениями органов местного самоуправления;
4. Настоящее положение регламентирует принципы формирования системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера и премирования, в коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
 - обеспечение зависимости заработной платы каждого работника образовательного учреждения от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
 - обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников образовательных учреждений;
 - обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.
5. Система оплаты труда работников МОУ «Невонская СОШ №1» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, муниципальными правовыми актами органов администрации муниципального образования «Усть-Илимский район», а также настоящим Положением.
6. Система оплаты труда работников Школы устанавливается с учетом:
 - а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - в) государственных гарантий по оплате труда;
 - г) размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов;
 - д) перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в образовательных учреждениях с разъяснением о порядке их установления;
 - е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- g) мнения и по согласованию соответствующего представительного органа работников школы.
7. Оплата труда работников МОУ «Невонская СОШ №1», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
 8. Заработная плата работников Школы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников образовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников образовательных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
 9. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

II. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Глава 1. Основные условия оплаты труда

10. Заработная плата работника Школы рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (ДО + Кв + О * КПП + ДПК) * (Квс + РК) + Св,$$

где ЗП - заработная плата;

ДО - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты;

О - размер базового оклада (ставки);

КПП - персональный повышающий коэффициент;

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание;

Квс – компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

РК – районный коэффициент;

Св - стимулирующие выплаты.

10. Должностной оклад работника образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = [О + (О * КП)] * 1,25 ,$$

где О - размер базового оклада (ставки);

КП - повышающий коэффициент к базовому окладу (ставки) по занимаемой должности;

1,25 – повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников образовательных учреждений устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, утвержденных Примерным положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Усть-Илимский район», отличной от Единой тарифной сетки, утвержденных Постановлением администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 28 января 2011 г № 28.

12. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников образовательных учреждений устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.
13. Отнесение должностей работников образовательных учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.
14. Рекомендуемые Примерным положением размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются из расчета размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам по занимаемой должности. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.
15. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.
16. Размеры повышающих коэффициентов к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке по занимаемой должности устанавливаются работникам Школы в зависимости от отнесения должности или профессии к квалификационному уровню соответствующей ПКГ, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.
17. Повышающий коэффициент к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке по занимаемой должности устанавливается работникам Школы за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (Приложение № 6).
18. Для работников Школы по должностям, не подлежащим аттестации, решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем.
19. Персональный повышающий коэффициент к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения, согласованным с представительным органом работников образовательного учреждения.
20. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении каждого работника.
21. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
22. Персональный повышающий коэффициент к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).
23. Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:
 - работникам образовательных учреждений, занимающим штатные должности, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 15%

от минимального размера оклада (ставки);

- за ученую степень кандидата наук – 1000 рублей.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющим большее значение.

24. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Глава 2. Работники образовательных учреждений

25. Рекомендуемые размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работникам Школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложение № 1).
26. Повышающий коэффициент к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам Школы, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно Приложению № 6.
27. Работникам Школы, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно Приложению № 1.
28. Размер персонального повышающего коэффициента к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке - до 3,0.
29. Работникам образовательных учреждений устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Глава 3. Общеотраслевые должности служащих

30. Рекомендуемые размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работникам Школы, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения №№ 2, 4).
31. Работникам Школы, занимающим должности служащих, предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке. Размер персонального повышающего коэффициента к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке - до 3,0.

Глава 4. Общеотраслевые профессии рабочих

32. Рекомендуемые размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы рабочих образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (Приложение № 3).
33. Работникам образовательных учреждений, занимающим должности служащих, предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке. Размер персонального повышающего коэффициента к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке - до 2,0.

Глава 5. Заместители руководителя.

34. Заработная плата заместителей руководителя образовательного учреждения состоит из

должностного оклада, дополнительного повышающего коэффициента за ученую степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

35. Должностные оклады заместителей руководителей Школы устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя.
36. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей образовательных учреждений, их заместителей в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения.
37. Заместителям руководителя образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения и Приложением № 7.

3. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

38. В соответствии с постановлением администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 17.12.2010 № 686 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Усть-Илимский район», отличных от единой тарифной сетки» в образовательных учреждениях применяется следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в том числе выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом).

39. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам Школы, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Школы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами.

40. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера.

41. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства, по согласованию с профсоюзным комитетом Школы.

42. Выплаты работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень видов работ, дающих право на получение выплат, устанавливаются настоящим Примерным положением (Приложение № 5). На основании постановления Правительства

Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливается повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения соответствующего органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При признании по итогам аттестации рабочего места безопасным, указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

43. Для работников образовательных учреждений устанавливаются выплаты за иные особые условия труда, связанные со спецификой работы в отдельных образовательных учреждениях, в следующих случаях и размерах:

- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения – на 20 процентов минимального размера оклада (оклада).

44. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

45. Работникам образовательных учреждений, работающим и проживающим в сельской местности, устанавливается должностной оклад в повышенном на 25 процентов размере.

46. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику образовательного учреждения 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. (Приложение №8)

47. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника образовательного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику образовательного учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника образовательного учреждения 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.

48. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Рекомендуемый минимальный размер выплаты не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки работника образовательного учреждения на количество часов по календарю в данном месяце.

49. Повышенная оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам образовательных учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

50. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

51. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника Школы к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.
52. Выплаты стимулирующего характера, их виды, порядок, размеры и условия применения выплат устанавливаются Школой самостоятельно коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера и муниципальными правовыми актами в пределах фонда оплаты труда (далее – ФОТ) по результатам профессиональной деятельности.
53. В соответствии с постановлением администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 17.12.2010 № 686 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Усть-Илимский район», отличных от единой тарифной сетки» в образовательных учреждениях применяется следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
 - премиальные выплаты по итогам работы.
54. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора Школы, оформленного приказом, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с участием и по согласованию представительного органа работников образовательного учреждения, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда следующим работникам образовательного учреждения:
- заместителей руководителя, и работников, подчиненных руководителю непосредственно;
 - руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;
 - остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.
- При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет утвержденных бюджетных ассигнований.
55. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Школы с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
56. Школа самостоятельно устанавливает локальными нормативными актами сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника, проводимого в течение каждого полугодия.
57. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Школы на определенный срок при наличии следующих условий:
- интенсивность и напряженность работы (учитывается количество и сроки мероприятий, проводимых в образовательных учреждениях и пр.);
 - участие в выполнении важных работ, мероприятий;
 - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
 - непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

- компетентность работника в принятии решений;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения.

Конкретный размер выплат может определяться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными актами. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику Школы верхним пределом не ограничивается.

58. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Школы на определенный срок при условии:

- соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- положительной оценки работы работника образовательного учреждения со стороны потребителей услуг (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- отсутствия недостатков при выполнении работ (оказании услуг).

59. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Школы за общие результаты труда по итогам работы в установленный период.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником Школы своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество, самостоятельность и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника Школы, так и в абсолютном значении. Максимальный размер премии не ограничен. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды. Премия выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

60. Единовременные премиальные выплаты за выполнение особо важных, срочных и непредвиденных работ выплачиваются работникам Школы по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников образовательного учреждения за выполнение больших объемов работ, оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном значении.

61. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

- а) к юбилейным датам;
- б) в связи с наступлением знаменательного события.

Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями приказом руководителя образовательного учреждения, их размер имеет конкретное выражение.

62. Работникам Школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут быть установлены иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Примерным порядком расчета стимулирующих выплат работникам МОУ «Невонская СОШ №1» (Приложение № 7), в том числе связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда.

63. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с Примерным порядком расчета стимулирующих выплат работникам Школы (Приложение № 7).

64. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности образовательного учреждения и критериям оценки деятельности работников образовательного учреждения.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

65. Штатное расписание образовательных учреждений утверждается в установленном порядке и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного образовательного учреждения.

66. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на соответствующий финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности образовательного учреждения.

67. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено законодательством.

68. Из фонда оплаты труда работникам образовательных учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательных учреждений.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МОУ «Невонская СОШ №1»
отличной от Единой тарифной сетки

Размеры базовых окладов и повышающих коэффициентов
по профессиональным квалификационным группам работников
МОУ «Невонская СОШ №1»

Наименование должности (профессии)	Примечания
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Старший вожатый	
Инструктор по труду	
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	
Концертмейстер	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	
Музыкальный руководитель	
4 квалификационный уровень	
Преподаватель	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	
Старший воспитатель	
Учитель	
Учитель-логопед	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	
учебно-консультационным пунктом	
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МОУ «Невонская СОШ №1»
отличной от Единой тарифной сетки

Размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих

Наименование должности (профессии)	Примечания..
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Секретарь-машинистка	
Кассир	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	
Лаборант	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	
3 квалификационный уровень	
Заведующий столовой	
4 квалификационный уровень	
Механик	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	
Специалист по кадрам	
Инженер-программист (программист)	

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МОУ «Невонская СОШ №1»
отличной от Единой тарифной сетки

Размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих

Наименование должности (профессии)	Примечания.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Кочегар	
Кухонный работник	
Подсобный рабочий	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Швея по ремонту одежды	
Оператор электростанции	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Повар	
Сторож (вахтер)	
Гардеробщик	
Дворник	
Истопник	
Кастелянша	
Кладовщик	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Водитель автомобиля	
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МОУ «Невонская СОШ №1»
отличной от Единой тарифной сетки

Размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам должностей
работников культуры

Наименование должности (профессии)	Примечание.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры среднего звена»	
Аккомпаниатор	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры ведущего звена»	
Библиотекарь	

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МОУ «Невонская СОШ №1»
отличной от Единой тарифной сетки

ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
НА КОТОРЫЕ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ДОПЛАТЫ РАБОЧИМ С ТЯЖЕЛЫМИ И ВРЕДНЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА

1. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
2. Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
3. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
4. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
5. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
6. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
7. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные в данном перечне

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
МОУ «Невонская СОШ №1»
отличной от Единой тарифной сетки

Размер повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Старший вожатый	0,10 – для подтверждения занимаемой должности; 0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Инструктор по труду	
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
Концертмейстер	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	
Преподаватель	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	
Старший воспитатель	
Учитель	
Учитель-логопед	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: учебно-консультационным пунктом другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
МОУ «Невонская СОШ №1»
отличной от Единой тарифной сетки

Порядок расчета
стимулирующих выплат работникам МОУ «Невонская СОШ № 1»

Глава 1. Порядок определения размера стимулирующих выплат

1. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам Школы по результатам труда определяются руководителем образовательного учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных заместителями руководителя Школы.

2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников образовательных учреждений. Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника образовательного учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

5. В течение каждого полугодия заместителями руководителя Школы ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие.

6. Для определения размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности необходимо:

- произвести подсчет баллов за полугодие по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

- суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);
размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на полугодие, разделить на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

- этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника образовательного учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за полугодие. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно, или единовременно (например, в конце полугодия);

- отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника образовательного учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника образовательного учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Глава 2. Примерный перечень оснований, по которым работники Школы
не приобретают право на стимулирующие выплаты

7. Работники Школы не приобретают право на стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности в полном объеме при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником образовательного учреждения трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и

пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

8. Работники Школы приобретают право на стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности в меньшем размере при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность участия в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

9. Неназначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом директора с указанием периода и причин, повлекших неназначение стимулирующих выплат.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
МОУ «Невонская СОШ №1»
отличной от Единой тарифной сетки

Перечень компенсационных выплат за расширение зон обслуживания, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника.

№ п/п	Виды работ	Порядок начисления выплат
1	Проверка тетрадей	Выплата осуществляется по формуле: Сумма= Базовый оклад (с сельскими) * Количество учащихся в классе * Количество часов нагрузки в классе * коэффициент предмета. Коэффициент предмета: Русский язык, литература – 1,2; математика, иностранный язык, начальные классы – 1; Физика, химия, биология, информатика, история, обществознание, география – 0,5 Черчение, рисование – 0,3
2	Классное руководство.	1% за каждого ученика в классе.
3	Руководство методическим объединением	10% от ставки
4	Заведование учебным кабинетом	5% от ставки
5	Заведование кабинетом технологии	10% от ставки
6	Исполнение обязанностей секретаря педсоветов	10% от ставки
7	Ведение дополнительных групп внеурочной деятельности	1/18*ставку заработной платы за каждый час работы в неделю.
8	Лаборант кабинетов химии, физики, информатики.	По ставке лаборанта.