АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «УСТЬ-ЦИЛЕМСКИЙ»

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «УСТЬ-ЦИЛЕМСКИЙ»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ « СТЕПАНОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» д. СТЕПАНОВСКАЯ

ПРИНЯТО:

НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ

ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

№ 4 ОТ 27.12.2016 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом от 27.12. 2016 г.

№ 60 О.Д.

по МБОУ «Степановская ООШ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО**

**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**«СТЕПАНОВСКАЯ ОСНОВНАЯ**

**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

**Д. СТЕПАНОВСКАЯ**

СОГЛАСОВАНО:

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_.\_\_\_\_\_. 20\_\_\_ Г.

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Общие положения ……………………………………………………………………………....3

2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы,

порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки……………...…...……........5

3. Повышение должностных окладов (ставок)…………………………………………………..7

4. Порядок и условия установления компенсационных выплат………………………………9

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат……………………………......13

6. Заключительные положения……………………………………………………………..…....19

1. **Общие положения**

1.1.Положение разработано в соответствии с постановлением главы администрации муниципального образования муниципального района «Усть –Цилемский» №1145 от 23.10.2007 г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования» (с изменениями)

* 1. Положение разработано в целях совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.
  2. Положение распространяется на работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Степановская основная общеобразовательная школа» д. Степановская (далее – учреждение).
  3. В настоящем Положении используются следующие определения:

**должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее - должностной оклад);

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

**компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

**стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

* 1. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в соответствии с законодательством.
  2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством размера оплаты труда.
  3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.
  4. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС).
  5. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора, заведующему хозяйством, а также представительному органу трудового коллектива.
  6. Приказом директора создаётся комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ.
  7. В компетенции комиссии по вопросу распределения стимулирующей части ФОТ находится:

- внесение предложений по изменению «Положения об оплате труда», **«**Положения об оценке эффективности деятельности педагогов», в части распределения стимулирующей части ФОТ;

- рассмотрение и утверждение представленных руководителями структурных подразделений результатов профессиональной деятельности каждого работника и определение размера стимулирующей надбавки

- экспертная оценка результативности деятельности педагогов за отчетный период в соответствии с критериями «Положения об оценке эффективности деятельности педагогов».

- снижение и отмена выплат

* 1. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы.
  2. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.
  3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат.

1. **Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки**
   1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», приказа МО и науки РФ от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам»
   2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников(учителей) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.
   3. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлены за 18 часов в неделю учителям I - IX классов.

2.4. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

2.5. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.6. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (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-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

2.7. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

* 1. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.
  2. При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.
  3. Ненормируемая часть рабочего времени

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

а) выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

б) организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

в) временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

г) дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания последнего учебного занятия;

д) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство предметными, методическими объединениями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы).

2.11. Учителям I - IV классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка (в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам), гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (педагогическая работа в группе продленного дня, внеурочная деятельность, кружковая работа, проведение занятий с обучающимися на дому, замена отсутствующих учителей и другая работа в объеме, недостающем до полной нормы часов педагогической работы в неделю).

2.12. Учителям общеобразовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

а) заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

б) заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

в) заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

* 1. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.
  2. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается в соответствии с типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденном постановлением правительства РФ от 19.03.2001 № 196 исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.
  3. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа (если он есть). Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, 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 или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.
  4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. 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).
  5. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.
  6. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.
  7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - учреждением. Преподавательская работа в учреждении для указанных работников совместительством не считается.
  8. При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, для которых оно 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. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в 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.
  10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

за 36 часов педагогической работы в неделю социальным педагогам, старшим вожатым, преподавателям-организаторам ОБЖ, педагогу-психологу.

* 1. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 2.3-2.22 , в том числе руководителю образовательного учреждения, его заместителям, руководителям структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе (мужчины), 36 – часовой рабочей неделе (женщины).

## РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

**(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ТАРИФНЫХ СТАВОК) РАБОТНИКАМ)**

3.1. Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждений образования МО МР «Усть –Цилемский» и размеры повышения (далее – Перечень):

| №  п/п | Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников | Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) |
| --- | --- | --- |
|
| 1 | За работу в учреждениях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии с Решением Совета МО «Усть –Цилемский» от 28.12.2004 г. № 169/13 педагогическим работникам | 25 |
| 2 | За работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | 80 |
| 3 | Районный коэффициент | 30 |  |
| 4 | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения | 20 |
| 5 | Директорам, заместителям директоров по учебно-воспитательной работе, заместителям директоров по воспитательной работе, учителям (преподавателям), воспитателям, старшим воспитателям владеющих коми языком и применяющих его в практической работе в образовательных учреждениях с изучением коми языка как родного (как неродного) | 15 |
| 6 | Учителям и преподавателям коми языка и коми литературы общеобразовательных учреждений, учреждений начального и среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультативных пунктов) с русским языком обучения, - за часы занятий по коми языку в I-XI классах и литературе в V-XI классах | 15 |
| 7 | Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания) | 10 |
| 8 | Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания входивших в состав СССР и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогических работников учреждений образования - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания) | 10 |
| 9 | Женщинам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением рабочей смены на части (с перерывом в работе свыше двух часов) | 30 |
| 10 | Педагогическим работникам за наличие первой квалификационной категории | 45 |
| 11 | Педагогическим работникам за наличие высшей квалификационной категории | 60 |

Примечание:

1) Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностных окладов (ставок заработной платы, тарифной ставки) производится только по одному основанию, указанному в позициях 7-8 Перечня, на основании письменного заявления работника.

2) В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) без учета повышения по другим основаниям.

3) Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок)

**4.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) Доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

3) Доплаты молодым специалистам учреждений образования;

4) Доплаты за совмещение должностей и исполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

4.2. Доплаты работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации к должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

| №  п/п | Наименование работ | Размер доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) |
| --- | --- | --- |
| 1 | За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) | не менее 35 (часовой тарифной ставки (должностного оклада)) |
| 2 | За работу с с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений (приказ Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579) | Не менее 4 (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях) |

4.3. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

| №  п/п | Наименование работ | Размер доплат в процентах должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) |
| --- | --- | --- |
|
| 1 | Учителям, преподавателям образовательных учреждений за классное руководство (руководство группой) в 1-9 классах, при наполняемости класса: 14 и более , при условии отсутствия в штатном расписании должности классного воспитателя  Для классов, наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся. | до 35 |
| 2 | Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы, за исключением внеклассной работы по физическому воспитанию, в учреждениях образования (в целом на учреждение не более 100%) | до 50 |
| 3 | Учителям 1-4 классов за проверку письменных работ, при наполняемости класса: 14 и более  Доплата устанавливается пропорционально объёму учебной нагрузки.  Для классов, наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся. | 15 |
| 4 | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей, детей – инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде по:    -русскому языку, литературе  - математике  -иностранному языку, коми языку, черчению, физике, химии, информатике  -и по остальным предметам: география, история, биология, природоведение, обществознание, изобразительное искусство, музыка, ОРКСЭ, искусство, ОБЖ  Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки \*\*  \*\* Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей и письменных работ педагогическим работникам МБОУ «Степановская ООШ», реализующих образовательные программы начального общего, основного общего образования, устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящей таблицей, в классах с наполняемостью 14 человек и более. В классах с меньшей наполняемостью размер доплаты уменьшается пропорционально количеству обучающихся в классе. | до 25  до 20  до 15  до10 |
| 5 | За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике) | до 30 |
| 6 | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими | до 10 |
| 7 | Педагогическим работникам учреждений образования за заведование учебно-опытными участками, теплицами.  (Доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ.) | до 15 |
| 8 | За руководство методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями, работникам образовательного учреждения за работу в аттестационных комиссиях.  Доплата за работу в аттестационных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии. | до 10 |
| 9 | Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию | До 20 |
| 10 | Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательному учреждению и обратно | до 10 |
| 11 | За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму | до 10 |
| 12 | Доплаты за совмещение должностей и исполнение обязанностей временно отсутствующих работников (в зависимости от объёма выполненных работ) | до 100 |
| 13 | Исполнение должностных обязанностей, при отсутствии этой должности в штатном расписании. | До 50 |
| 14 | Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в учреждениях образования (в целом на учреждение не более 200 % к должностным окладам) | От 20 до 70 |

Примечание:

\* Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления, устанавливаются руководителем учреждения образования в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

4.4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в государственные учреждения образования Республики Коми, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

| Категории молодых специалистов | Размер доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) |
| --- | --- |
|
| Молодым специалистам:  имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах  имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах | 50  55 |

4.4.1. Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, впервые поступившие на работу в соответствии с полученной специальностью и заключившие трудовой договор с МБОУ «Кадетская СОШ» на срок не менее трёх лет.

4.4.2. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.3. и 4.4. настоящего приложения.

4.4.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждения образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.4. настоящего раздела.

4.4.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении по очной (дневной) и заочной форме с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплата устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.5. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОТМЕНЫ ВЫПЛАТ ИЗ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

4.5.1. Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом (при наличии), и оформляется приказом руководителя Учреждения.

4.5.2. Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;

- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;

- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;

- невыполнения возложенных обязанностей;

- ухудшения качества работы по основной должности;

- в связи с изменением (облегчением) условий труда;

- принятия директором школы решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;

- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

4.5.3. Экономия компенсационной части фонда оплаты труда используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

4.5.4. При отсутствии экономии базовой части фонда оплаты труда все выплаты, производимые за счет данного источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом.

**5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1.Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях  
усиления материальной заинтересованности работников учреждения в  
повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии  
творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач,  
успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

5.2.Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

5.3.Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

5.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, настоящим Положением, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения, и утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.5.**Выплатами стимулирующего характера являются:**

1) надбавки за качество выполняемых работ;

2) надбавки за выслугу лет;

3) стимулирующие доплаты;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) выплата материальной помощи.

5.6. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя и остальным работникам устанавливаются приказом руководителя учреждения, по согласованию с трудовым коллективом (комиссией по материальному стимулированию), с учетом мнения представительного органа работников, при наличии средств на эти выплаты.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений образования муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский» устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский» осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью соответствующего учреждения, с учетом результатов деятельности учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

5.8. Фонд стимулирующих выплат формируется в размере не менее 30 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам).

5.9. При формировании фонда стимулирующих выплат учреждений объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в учреждениях образования определяется исходя из фактической потребности.

5.10. Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера.

5.11. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

5.12. Работникам могут устанавливаться **надбавки за качество выполняемых работ** в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень оснований | Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) |
| 1. | Работникам образовательных учреждений, награжденным ведомственными наградами: почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта» и Почетной грамотой Федерального агентства по физической культуре и спорту, медалью К.Д. Ушинского, нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудным значком «Отличник народного просвещения», значком «Отличник народного просвещения», нагрудным значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного образования Российской Федерации», Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, ведомственными наградами российского уровня. | до 10 |
| 2 | Работникам образовательных учреждений, награжденным Почётной грамотой Министерства образования Республики Коми, ведомственными наградами республиканского уровня. | до 7 |
| 3. | Работникам образовательных учреждений, награжденным Почётной грамотой Управления образования администрации Усть-Цилемского района, ведомственными наградами муниципального уровня. | до 5 |
|  |  |  |
|  |  |  |

Примечание:

\*Работникам, имеющим перечисленные награды, повышение должностных окладов (ставок заработной платы, тарифной ставки) производится только по одному основанию (более высокой награде).

5.13. **Надбавки за выслугу лет** устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в учреждениях образования, в том числе специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в учреждениях образования на условиях совместительства, а также почасовой оплаты в следующих размерах:

| Стаж работы | Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |  |
| --- | --- | --- |
|  |
| свыше 1 года | 5 |  |
| от 5 до 10 лет | 10 |  |
| от 10 до 15 лет | 15 |  |
| свыше 15 лет | 20 |  |

Надбавки за выслугу лет **не устанавливаются** молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4.4 Положения.

5.14. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

период работы в государственных и муниципальных учреждениях образования на руководящих должностях, должностях специалистов и служащих;

периоды педагогической, руководящей и методической работы в образовательных федеральных, республиканских и муниципальных учреждениях;

время военной службы граждан (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах ФСБ) без каких-либо ограничений, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в государственные и муниципальные учреждения образования Республики Коми.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.15. **Доплаты стимулирующего характера** **заместителям директора** устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы на основании приказа руководителя учреждения:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Показатели / критерии деятельности** | **Способ оценивания** | **Максимальная выплата стимулирующего характера (%)** |
| **1** | **Эффективность реализации образовательной программы образовательного учреждения** | |  |
| 1.1 | Качество обучения и воспитания (Выполнение требований БУП, наличие предпрофильной подготовки в 9-х классах, обучающихся, награжденных похвальным листом, выпускников, получивших аттестаты особого образца, награжденных медалями «За особые успехи в учении», выпускников, получивших по результатам ОГЭ по предметам 80 и более баллов, победителей или призеров предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов, отсутствие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения, выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших справку, результаты методической работы, ведение мониторинга, обеспечение участия педагогов и учащихся школы в конкурсных мероприятиях разного уровня, выполнение плана работы школы) | 100-50 обучающихся  до 50 обучающихся | 30  20 |
| 1.2. | Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся) | Благоприятный климат  Наличие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся | 5  -20 |
| 1.3. | Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образования в образовательном учреждении | Наличие мониторинга удовлетворенности качеством образования, степень удовлетворенности по результатам мониторинга | 5 |
| **2** | **Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности образовательного учреждения** | |  |
| 2.1. | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (экспериментальные площадки, кадетские классы и др.) | Наличие статуса экспериментальной площадки. Наличие кадетских классов и др. | 5  10 |
| 2.2. | Личное участие заместителя руководителя образовательного учреждения в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность | Уровень участия, результат, публикации и др. | 10 |
| **3** | **Уровень исполнительской дисциплины** | |  |
| 3.1. | Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации) | Своевременное предоставление качественной информации | 10 |
| 3.2. | Отсутствие дисциплинарных взысканий | Наличие дисциплинарных взысканий | - 20 |

Оценка профессиональной деятельности заместителей руководителя учреждения производится по итогам прошедшего учебного года и корректируется ежеквартально.

* 1. **Доплаты стимулирующего характера** **педагогическим работникам** устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы в соответствии с критериями «Положения об оценке эффективности деятельности педагогов».

* 1. **Доплаты стимулирующего характера** **всем работникам** устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование работ | Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| **Учебно-вспомогательному персоналу:** | | |
|  | **Библиотекарю:** |  |
| 1 | 1. Своевременное и качественное оформление необходимой документации.  2. Содержании рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.  3. Оперативность в исполнении решений органов самоуправления школы.  4. Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения.  5. За работу с библиотечным фондом учебников.  6. За проведение работ по ремонту книг, обеспечение сохранности библиотечного фонда, оформительскую работу. | до 50 |
|  | **Лаборантам кабинетов:** |  |
| 2 | 1. Подготовка и участие в демонстрационных опытах, проводимых на уроках.  2. Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии. | до 50 |
| **Обслуживающему персоналу:** | | |
|  | **Уборщикам служебных помещений:** |  |
| 3 | 1. Содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии (чистота пола, стен, окон, мебели, зеркал, раковин и др.)  2. Полив и ухаживание за цветами в закрепленных местах  3. Участие в ремонте школы в каникулярное время | до 100 |
|  | **Сторожам:** |  |
| 4 | 1. Уборка территории от снега  2. Содержание закрепленной территории школьного двора в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии  3. Обеспечение сохранности школьного имущества и личного имущества учащихся, а также работников школы  4. Своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов (милиция, аварийных дежурных) о происходящем ЧП | до 100 |
|  | **Гардеробщикам:** |  |
| 5 | 1. содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии  2. обеспечение сохранности ключей от всех учебных помещений, запасных выходов  3. обеспечение сохранности школьного имущества и личного имущества учащихся, а также работников школы | до 100 |
|  | **Другим работникам:** |  |
| 6 | 1. За высокое профессиональное мастерство при выполнении аварийных работ 2. За разъездной характер работы (завхозу, рабочему по обслуживанию зданий) 3. За интенсивный труд, связанный с обеспечением продуктами питания, их учёт (завхозу) | до 5  до 10  до 50 |
|  | **Для всех категорий работников:** |  |
| 7 | Педагогическим работникам, административно – вспомогательному и техническому персоналу, отработавшим в данной школе более 10 лет в связи с 50-летием, выходом на пенсию | до 10 тыс. руб. |
| 8 | За работу без больничного листа (по итогам учебного года) | до 10 % |
| 9 | За ведение работ по охране труда и технике безопасности (при отсутствии данной обязанности в должностной инструкции) | до 30 % |
| 10 | За участие в проведении ремонтных работ при подготовке школы к новому учебному году | до 50 % |
| 11 | За проведение ремонта оборудования школы, наглядных пособий | до 50 % |
| 12 | За сложность и напряжённость в работе | до 100 % |
| 13 | За общественную деятельность председателю профсоюзного комитета | до 20 % |
| 14 | В связи с профессиональным праздником, другими праздниками, круглыми датами, юбилеями | до 10 тыс. руб. |
| 15 | За дополнительную работу (при отсутствии данной обязанности в должностной инструкции) | до 100 % |

* 1. **Премирование** производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (месяц, четверть, год). Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.
  2. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.
  3. 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.
  4. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.
  5. **Материальная помощь** выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретении путевок, по случаю рождения ребенка, проводов в армию ребенка, смерти ближайшего родственника, свадьбы, при несчастных случаях (пожар, травма, наводнение и т.д.), для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи, и в целях социальной защиты.
  6. Материальная помощь выплачивается в пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.
  7. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, по распоряжению директора школы. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.
  8. **Условия и порядок снижения и отмены стимулирующих выплат.**

5.25.1. Решение о снижении размера выплат, а также их отмене принимается комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ по согласованию с профсоюзным комитетом, и оформляется приказом руководителя Учреждения.

5.25.2. Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;

- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;

- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;

- не выполнения возложенных обязанностей;

- ухудшения качества работы по основной должности;

- в связи с изменением (облегчением) условий труда;

- принятия директором школы решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;

- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

* + 1. Экономия стимулирующих выплат за интенсивность труда используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.
    2. При отсутствии экономии базовой части фонда оплаты труда все выплаты, производимые за счет данного источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом.

**6.Заключительные положения**

6.1.Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

6.2. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

6.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.5. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

6.6. Положение об оплате труда работников принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем Учреждения. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.