

РАССМОТРЕНО
на собрании трудового
коллектива МБОУ СОШ № 46
от 30.12.15 (протокол №1)



Положение
о порядке по оплате труда
работников МБОУ СОШ № 46

I. Общие положения.

1. Настоящее положение (далее Положение) разработано для муниципального бюджетного образовательного учреждения (далее Учреждения) при действии в нём отраслевой системы оплаты труда (далее ОСОТ) и обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, решениями Липецкого городского Совета депутатов, постановлениями и распоряжениями Главы города Липецка.

2. Размер заработной платы работников Учреждения устанавливается исходя из должностного оклада по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат и не должен быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

3. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемая до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими той же квалификации.

4. Формирование фонда оплаты труда Учреждения.

4.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объёма средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и отражается в смете Учреждения.

4.2. При расчете фонда оплаты труда, кроме тарифного фонда, увеличенного на размер:

- компенсационных и стимулирующих доплат;
- доплат за работу в праздничные и выходные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- доплат за замещение отпусков;
- доплат за замещение работников, находящихся в очередных отпусках;

- доплат педагогическим работникам Учреждения, имеющим звание "Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- доплат молодым педагогам;
- сумму, связанную с изменением стажа и квалификационной категории работников в размере 2% от тарифного фонда оплаты труда с учетом компенсационных доплат, предусматриваются средства на надбавки стимулирующего характера, премирование и оказание материальной помощи до 20% тарифного фонда.

5. Распределение фонда оплаты труда Учреждения.

5.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

5.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (заместителей руководителя и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые и др.) и младшего обслуживающего персонала (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) Учреждения и состоит из окладов и компенсационных выплат.

5.3. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

5.4. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем Учреждения и работниками.

II. Установление должностных окладов и тарифных ставок.

1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих Учреждения устанавливаются согласно решениям Липецкого городского Совета депутатов и вносимых впоследствии дополнений и изменений к нему.

2. Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3. Тарифные разряды оплаты труда рабочих Учреждения устанавливаются в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4. При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

5. Работнику, имеющему почетное звание «Заслуженный», «Народный» и др., а также ученую степень кандидата наук и ученую степень доктора наук, устанавливается максимальный размер должностного оклада в пределах диапазона по данной должности.

III. Условия оплаты труда.

1. Общие положения.

1.1. Должностные оклады педагогических работников определяются в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенной должности) либо второй, первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

1.2. Размер оплаты труда работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер должностного оклада работника;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения, установленных приказом Минобрнауки от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей.

1.3. Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяются Учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются настоящим Положением Учреждения.

1.4. Оплата труда библиотечных и других работников Учреждения осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных

категорий работников соответствующих отраслей экономики или общеотраслевым условиям.

1.5. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в Учреждении, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

1.6. Изменение размеров ставок должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.7. Руководитель Учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры должностных окладов учителей, преподавателей, других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в данном Учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей.

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Минобрнауки от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую

педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

- 18 часов в неделю:
 - учителям I - XI (XII) классов Учреждения;
 - педагогам дополнительного образования.

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

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

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, 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-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом Учреждения 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 неуставленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

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 Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- 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;

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

- 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;

- дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников 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 их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям в группах продленного дня Учреждения;

2.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 2.2. – 2.3. сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 3.

2.5. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

2.6. Учителям 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:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.7. 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.

2.8. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

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. 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.

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).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в данном Учреждении работниками, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), определяется самим Учреждением. Преподавательская работа в данном Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в данном Учреждении, а также педагогическим,

руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей Учреждения, для которых данное образовательное учреждение 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.

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.

Учебная нагрузка педагогического работника Учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утвержденным Правительством РФ.

2.9. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 2.2. и 2.3., выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

- 30 часов в неделю - старшим воспитателям Учреждения;
- 36 часов в неделю:
 - педагогу-психологу;
 - методистам (старшим методистам);
 - социальному педагогу, педагогу-организатору;
 - старшей вожатой;
 - инструктору по труду;
 - преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

2.10. Должностные оклады других работников, в т.ч. заместителей руководителя выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

2.11. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физвоспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.12. Преподавательская работа работников, указанных в п. 2.12., сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной

оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в данном учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

3. Порядок исчисления заработной платы.

Учителя, преподаватели.

3.1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в **разделе IV**, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данное Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.3. 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.

3.4. 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 с кружками, 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.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 3.1.
- размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.2. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.).

IV. Размер и порядок установления выплат компенсационного характера.

1. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях г. Липецка, утвержденным Постановлением администрации города Липецка.

2. Перечень работ, должностей и профессий и конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).

3. Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера, устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами департамента образования администрации г. Липецка.

4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в Учреждении условий труда и норм законодательства, гарантирующих предоставление указанных выплат.

6. Должностные оклады, тарифные ставки повышаются за работу с особыми условиями труда:

- учителям, педагогам дополнительного образования за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников при наличии соответствующего медицинского заключения – на 20%;
- работникам, непосредственно занятым в работе с инвалидами, – на 20%;

7. Работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должностные оклады (тарифные ставки) повышаются до 12 процентов по результатам аттестации рабочего места. Выплаты устанавливаются за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

8. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются в размере до 35 % тарифной ставки за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными, опасными и иными условиями труда. Аналогично определяется размер выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

9. Выплаты компенсационного характера за работы, не входящие в круг основных обязанностей, устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада без учета других повышений, доплат и надбавок:

- за классное руководство работникам, ведущим преподавательскую работу, из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября – до 60% должностного оклада;
- за проверку письменных работ, исходя из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября и учебной нагрузки каждого учителя от ставки:
 - 1 - 4 классы - до 25%;
 - русский язык, литература - до 30%;
 - математика - до 20%;
 - иностранный язык, химия, физика, биология, черчение, естествознание - до 15%;
 - география, история - до 10%;
- за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими) работникам, ведущим педагогическую работу в Учреждении и являющимися материально ответственными лицами – до 15%.

10. Другие выплаты компенсационного характера исчисляются из оклада (должностного оклада), ставки без учета других повышений, доплат и надбавок.

11. Ежемесячные надбавки молодым специалистам устанавливаются в размере не менее 50% должностного оклада без учёта учебной нагрузки. К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей) в возрасте до 30 лет включительно, получившие высшее профессиональное или среднее профессиональное образование по очной форме обучения при первичном трудоустройстве по окончании ВУЗа ,

работающие в Учреждении в течение пяти лет с момента заключения бессрочного трудового договора после окончания педагогических учебных заведений.

V. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

1. Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях г. Липецка, утвержденным Распоряжениями, постановлениями главы города Липецка.

2. Перечень работ, должностей и профессий и конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).

3. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами департамента образования администрации г. Липецка.

4. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь:

- при стихийных бедствиях;
- при несчастных случаях;
- при чрезвычайных ситуациях;
- в случае свадьбы работника;
- при тяжёлой и продолжительной болезни работника;
- в случае смерти работника или близких родственников;
- в целях социальной поддержки сотрудников школы.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи определяется приказом руководителя Учреждения в каждом конкретном случае.

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.1. За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам Учреждения устанавливается система следующих стимулирующих выплат:

- ежемесячные надбавки за интенсивность и высокие результаты труда и качество выполняемых работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру;
- ежемесячные надбавки за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный», «Народный», «Мастер международного класса»;
- поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу;
- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) .
- для заместителей руководителя, ведущих преподавательскую работу – 0,5 должностного оклада по соответствующей педагогической (преподавательской) должности. Указанные выплаты производятся при условии отсутствия аналогичных выплат по основной должности.

5.2. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 180% должностного оклада:

5.2.1. Ежемесячные выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются:

- за сложность и напряженность при финансово-хозяйственной самостоятельности, за выполнение функций муниципального заказчика - до 20%;
- за экономическое прогнозирование финансовой и хозяйственной деятельности – до 20%;
- за обеспечение контрагентов сопоставимой и достоверной информацией по соответствующим направлениям учёта – до 15%;
- за участие в разработке прогрессивных методов ведения образовательной деятельности, налогового учёта – до 15%;
- за участие в проведении анализа учебно-воспитательной работы, экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности – до 20%;
- за организацию работы с ФСС по приобретению путёвок для детей и сотрудников школы – до 10%;
- за методическую помощь работникам по вопросам налогообложения – до 10%;
- за внедрение и освоение дополнительных компьютерных программ при решении образовательных и экономических задач – до 20%;
- за участие в определении содержания основных приёмов и методов ведения учёта и технологии обработки бухгалтерской информации – до 15%;
- за осуществление контроля качества образовательного процесса (в рамках МСОКО, внутришкольного мониторинга, ШСОКО и др.) – до 10%;
- за рациональную организацию учебно-воспитательного процесса, бухгалтерского учёта – до 20%;
- за осуществление контроля работы технической службы в вечернее время и в выходные дни – до 10%;
- за ликвидацию аварийных ситуаций во внерабочее время – до 10%;
- за систематический контроль исполнения договорных обязательств по техническому обслуживанию и материально-техническому оснащению школы – до 10%;
- за систематический контроль за рациональным расходованием финансовых и материальных средств – 10%;
- за разработку типовых форм, а также формирование документов, по которым не предусмотрены типовые формы – 10%;
- за участие в определении содержания основных приёмов и методов ведения учёта и технологии обработки бухгалтерской информации – до 15%;
- за организацию деятельности опорного образовательного учреждения – до 15%;
- за организацию деятельности базового образовательного учреждения - до 10%;
- за эффективность работы Управляющего совета ОУ – до 25%;

- за организацию работы в 2 смены - до 20% (1% за каждый класс (группу));
- за охват дополнительным образованием более 50% учащихся – до 15%;
- за содержание оборудованных спортивных площадок - 5%;
- за участие в органах общественного управления (координационных советах, постоянно действующих комиссиях, рабочих группах) - до 10%;
- за организацию инновационной деятельности в рамках Учреждения:
 - федерального, регионального, муниципального уровня – до 15%,
 - уровня ОУ - 5%;
 - за наличие классов (групп) с углубленным изучением отдельных предметов - 1% за каждый класс (группу) (но не более 10%);
 - за наличие профильных классов, в том числе классов ранней профилизации - 2% за каждый класс (но не более 20%);
 - за наличие и ежемесячное обновление информационного узла (сайта) – до 10 %;
 - за использование информационных технологий в управлении Учреждением и в методической работе – до 10%;
 - за размещение методических ресурсов на образовательном портале г. Липецка – 5%;
 - за расширение школьной локальной сети:

| % | % кабинетов, объединенных в локальную сеть в текущем году |
|----|---|
| 10 | до 10 |
| 15 | от 10 до 25 |
| 20 | свыше 25 |

5.2.2. Ежемесячные доплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру за непрерывный стаж работы и выслугу лет по должности:

от 1 до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 20%;

от 10 до 15 лет – 30%;

свыше 15 лет – 40%.

5.3. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей за высокие результаты выполняемых работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляется один раз в учебный период.

5.4. За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам Учреждения устанавливается система ежемесячных стимулирующих выплат от ставки педагогической работы (должностного оклада):

- за руководство начальной школой с числом учащихся:
 - до 10 учащихся - до 15%;
 - от 10 до 20 учащихся - до 20%;
 - от 20 до 30 учащихся - до 25%;
 - от 30 до 40 учащихся - до 30%;
 - от 40 до 50 учащихся - до 35%;
- за работу с библиотечным фондом учебников библиотекарям, учителям:

от 200 до 800 экземпляров - до 5%;
от 800 до 2000 экземпляров - до 10%;
от 2000 до 3500 экземпляров - до 15%;
от 3500 до 5000 экземпляров - до 20%;
от 5000 до 6500 экземпляров - до 25%;
от 6500 до 8000 экземпляров - до 30%;
свыше 8000 экземпляров - до 35%;

- за нагрудный знак "Отличник народного просвещения", "Отличник просвещения СССР", «Отличник физической культуры и спорта», "Почетный работник" - до 15% (не имеющим звание "Заслуженный учитель Российской Федерации") и правительственные награды - в соответствии с действующим законодательством;

- за наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации (не имеющим вышеперечисленных наград) - 5%;

- заведующим хозяйством - до 15%;

- за выслугу лет заведующей библиотекой, библиотекарем:

от 1 до 5 лет – 20%, от 5 до 10 лет – 25%, от 10 до 15 лет – 30%, от 15 до 20 лет – 35%, 20 и более лет – 40%;

- за непрерывный стаж работы и выслугу лет работникам бухгалтерии от 1 до 5 лет – 10%; от 5 до 10 лет – 15%; от 10 до 15 лет – 20%; 15 и более лет – 30%.

- за ведение воинского учета работникам, должностными обязанностями которых это не предусмотрено, - до 10%;

- за звание "Учитель года" - до 15%;

- ежемесячные надбавки за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный», «Народный», «Мастер спорта международного класса» - в размере до 0,5 должностного оклада (ставки). Указанные надбавки выплачиваются при условии соответствия работающих по профилю Учреждения или педагогической нагрузке. Установление надбавок осуществляется один раз в год к 1 сентября. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, осуществляющих педагогическую (преподавательскую) работу, указанные ежемесячные надбавки выплачиваются в случае отсутствия аналогичных надбавок по основной должности. При наличии нескольких наград, почетных званий выплата устанавливается по одному основанию. При наличии учёных степеней выплата устанавливается по одному основанию.

5.5. За счёт стимулирующей части фонда оплаты работникам Учреждения могут быть (при наличии) установлены от ставки педагогической работы (должностного оклада) следующие стимулирующие выплаты:

- за заведование учебно-опытным участком (в период проведения работ с марта по ноябрь) - до 30%;

- за проведение работы по физическому воспитанию учителям и другим работникам:

- при наличии 6 - 12 классов – до 25%;

- при наличии 13 - 29 классов – до 50%;

- при наличии 30 и более классов – до 100%;

- за ведение делопроизводства учителям, другим работникам - до 60%;
- за ненормированный рабочий день водителю - до 50%;
- за руководство школьными научно-методическими объединениями, кафедрами - до 10%;
- за руководство городскими методическими объединениями – до 50%;
- за руководство (курирование) школьных научных обществ (секций) обучающихся – до 10%;
- за использование новых информационных технологий в учебном процессе, в воспитательной работе - до 15%;
- за интенсивность работы с компьютерной техникой – до 12%;
- за ведение школьного сайта – до 50%;
- за организацию работы по физическому воспитанию во внеурочное время в школе учителю - до 25%;
- за содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки) в соответствии с нормативными требованиями учителю физкультуры - до 10%;
- за выполнение обязанностей по охране прав детства - до 10%;
- за работу по организации питания - до 25%;
- за участие в инновационной, экспериментальной работе - до 15%;
- поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу, интенсивность и напряжённость труда – до 200%;
- за стаж непрерывной работы в данном Учреждении от 10 лет – до 10%;
- за ведение документации педагогических советов – до 10%;
- за общее руководство процессом информатизации при отсутствии соответствующей ставки и выполнении работы сверх должностных обязанностей – до 50%;
- за выполнение работы сверх должностных обязанностей при отсутствии соответствующей ставки или наличии вакансии – до 50%;
- за работу в предпрофильных и профильных классах (группах) – до 10%;
- за работу по инновационным программам – до 10%;
- за наставничество молодых специалистов – 5%;
- за интенсивность работы младшему обслуживающему персоналу – до 30%;
- уполномоченному по социальному страхованию и за ведение работы с пенсионными организациями – до 12%;
- за архивацию документации (в т.ч. бухгалтерской) – до 20%;
- за организацию общественно-полезного, производительного труда учителям и другим работникам (акция в классе – 5%; акция в параллели – 10%; акция в школе – 15%, муниципальная и др. акции – 20%) – до 150%;
- за систематическую подготовку учащихся к участию в конкурсах, соревнованиях различного уровня (школьного, муниципального, регионального) – до 100%;

- за организацию внеурочной деятельности по реализации ФГОС – до 25%;
- за повышенную психоэмоциональную напряжённость педагогической деятельности при работе с детьми из социально неблагополучных семей – до 25%;
- за исполнение должностных обязанностей контрактного управляющего – до 50% должностного оклада;
- единовременная выплата (разовое пособие (подъёмные)) молодому специалисту, окончившему учреждение высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения и заключившего бессрочный договор до конца текущего года – до 10 тысяч рублей;
- ежегодная единовременная выплата молодому специалисту по истечении работы в течение полного года – до 20 тысяч рублей;
- единовременная выплата (разовое пособие) работникам за выполнение важных заранее непланируемых заданий (мероприятий) – в размере до одного должностного оклада;
- единовременная выплата (разовое пособие) работникам за высокую активность в рационализации трудовых процессов, владение передовыми приёмами работы – в размере до одного должностного оклада;
- единовременная выплата (разовое пособие) работникам за поддержание высокой общей и профессиональной культуры труда и стремление повышать и распространять её – в размере до одного должностного оклада .

5.6. Премии (квартальные, разовые) выплачиваются по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру (при наличии экономии фонда оплаты труда) :

- за счет средств, предусмотренных на оплату труда по смете расходов Учреждения, до 6 должностных окладов с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера в год;
- за счет средств от оказания платных услуг и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности до 2 должностных окладов с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- размер квартальных и разовых премий устанавливается соответствующим приказом и не может превышать размера двух должностных окладов с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера:

5.6.1. Квартальные премии устанавливаются в процентном соотношении от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера по следующим основаниям:

- за отсутствие правонарушений, преступлений, снижение уровня в сравнении с предыдущим кварталом – до 10%;
- за отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы на нарушение трудового законодательства и прав участников образовательного процесса- до 10%;

- за отсутствие замечаний по охране труда участников образовательного процесса в Учреждении- до 10%;
- за сохранность материально-технической базы – до 10%;
- за отсутствие травм, полученных учащимися и работниками в ходе образовательного процесса по вине Учреждения – до 10%;
- за отсутствие замечаний по нецелевому и неэффективному использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности) – до 10%;
- за отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды- до 10%;
- за наличие обзорных публикаций в периодической печати (на сайтах города, области) – до 10%;
- за сложность и напряжённость работы при финансово-хозяйственной самостоятельности – до 20%;
- за качественное осуществление мероприятий по инвентаризации и движению материальных средств – до 20%;
- за координацию работы сотрудников Учреждения по вопросам хозяйственной деятельности – до 10% ;
- за подготовку и своевременное представление отчётной документации в вышестоящие и контролирующие органы – до 10%;
- за разработку смет доходов и расходов – 5%;
- за своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя Учреждения – до 20%;
- за участие в городских массовых мероприятиях и праздниках – до 10%;
- за качественное дежурство по школе – до 10%;
- за осуществление просветительской работы с родителями – 5%;

5.6.2. Разовые премии выплачиваются от должностного оклада по следующим основаниям:

- за участие в проведении общегородских, областных мероприятий (семинары, совещания и т.д.) – до 25%;
- за участие в профессиональных конкурсах – до 100%;
- получение призовых мест в профессиональных конкурсах – до 3 должностных окладов;
- за привлечение внебюджетных средств - от 25% должностного оклада до 2 должностных окладов;
- за качественное проведение особо значимых мероприятий (по итогам окончания учебного года, подготовка к осенне-зимнему сезону, новому учебному году, по итогам окончания финансового года и др.) - до 2 должностных окладов;
- к профессиональным и государственным праздникам – до 100%;
- за качественное проведение городских, областных мероприятий – в пределах 3 должностных окладов;
- за качественное исполнение обязанностей директора школы в его отсутствие – до 30% должностного оклада.

5.7. За счет стимулирующей части фонда оплаты (при наличии экономии) работникам Учреждения устанавливается система премирования (до 10% от фонда оплаты работникам, средств экономии по заработной плате по итогам отчетного периода и внебюджетных средств) в расчете от ставки педагогической работы (должностного оклада):

- I квартал – «23 февраля», «8 марта»;
- II квартал – «Итоги организованного завершения учебного года»;
- III квартал – «День учителя», «День бухгалтера», «День матери»;
- IV квартал – «Новый год», «Итоги календарного года» за счет общей экономии по фонду заработной платы (премии разовые, не связанные с качеством работ);
- к юбилейным датам со дня рождения 50, 55, 60, 65 и т.д. (до 3000 руб.; премии разовые, не связанные с качеством работ);
- за успешное и качественное выполнение должностных обязанностей по итогам отчетного периода: квартала, полугодия, финансового и учебного года – до 100%;
- за качество и эффективность труда – до 100%;
- за напряжённость и интенсивность труда – до 100%;
- за оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по пресечению нарушений, создающих угрозу деятельности Учреждения, в пределах своей компетенции – до 15%;
- за обеспечение положительной динамики состояния учебно-воспитательного процесса в соответствии с показателями параметров оценки качества образования:
 - за 2 года – до 10%;
 - за 3 года – до 15%;
- за поддержание достигнутого уровня сопровождения учебно-воспитательного процесса (научно-методическое, финансово-хозяйственное) – до 10%;
- за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не установлена надбавка - до 100%;
- за участие в ремонте школы - до 100%;
- за подготовку помещений (учебных кабинетов, спортивного зала, мастерских, рекреаций) и здания школы к новому учебному году - до 30%;
- за обеспечение санитарно-гигиенических и комфортных условий в помещениях школы – до 10%;
- за поддержание сохранности помещений и имущества школы – до 10%;
- за качество организации работы по благоустройству территории – до 10%;
- за организацию горячего питания школьников в охвате горячим питанием не менее 80% от списочного состава учащихся в классе;
- за проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий - до 10%;
- за качественную подготовку, участие или проведение значимых школьных, городских, областных мероприятий – до 100%;
- за качественное дежурство учителей по школе - до 10%;

- за четкую организацию дежурства класса по школе классным руководителем - до 10%;
- за участие и победу в профессиональных конкурсах, соревнованиях муниципального уровня в размере до 100% должностного оклада; регионального уровня – до 150% должностного оклада; всероссийского уровня – до 2-х должностных окладов;
- за подготовку учащихся-победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований школьного уровня в размере до 50% должностного оклада, муниципального уровня – до 100% должностного оклада; регионального уровня – до 150% должностного оклада; всероссийского уровня – до 2-х должностных окладов;
- за привлечение внебюджетных средств работниками - до 15%;
- за проведение профилактической работы по предупреждению детского травматизма - до 10%;
- за эффективность и результативность выполнения функций классного руководителя до 10%;
- за эффективность учебного процесса по результатам промежуточной, переводной и государственной итоговой аттестации – до 15%;
- за эффективность участия в процессе государственной итоговой аттестации – до 10%;
- за участие в органах общественного управления (координационных советах, постоянно действующих комиссиях, рабочих группах) - до 15%;
- за наличие публикаций в периодической печати (в т.ч. на сайтах, порталах города, области, общероссийском) – до 30%;
- за неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка - до 20%;
- за отсутствие нарушений обучающимися Устава Учреждения, Правил поведения и других локальных актов, за отсутствие правонарушений, преступлений, снижение уровня в сравнении с предыдущим кварталом – до 10%;
- за отсутствие обоснованных жалоб, обращений на нарушение трудового законодательства и прав участников образовательного процесса - до 10%;
- за отсутствие замечаний по охране труда на рабочем месте - до 10%;
- за разработку смет доходов и расходов – до 5%;
- за подготовку, проведение и участие в оздоровительных мероприятиях трудового коллектива – до 50%.

5.8. Решение об установлении указанных выплат и надбавок работникам Учреждения принимается руководителем Учреждения после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).

5.9. Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника Учреждения. Критерии и

показатели деятельности работников Учреждения утверждаются руководителем Учреждения в разрезе должностей в соответствии с протоколом заседания комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников). Для определения размера выплат стимулирующего характера члены комиссии представляют секретарю комиссии информацию о результатах деятельности работников за истекший период согласно настоящего Положения.

5.10. Назначение выплат стимулирующего характера и выплата премий по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру производится приказами руководителя Учреждения согласно настоящего Положения.

5.11. Периодичность оценки выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется в соответствии с настоящим Положением не реже, чем два раза в год.

5.12. Размер доплат (премий) уменьшается при выявлении существенных недостатков в деятельности педагогических и иных работников:

- нарушения Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации», других нормативных документов Российской Федерации, Липецкой области, регламентирующих деятельность образовательных учреждений;

- нарушения в финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;
- нарушения Устава образовательного учреждения;
- нарушения внутреннего трудового распорядка;
- нарушения должностной инструкции;
- нарушения коллективного договора;

5.12.1. За нарушение исполнительской дисциплины, невыполнения или некачественного исполнения приказов руководителя Учреждения размер доплат (премий) уменьшается на 15%.

5.13. При определении размера премии по итогам работы за квартал основанием для невыплаты премии являются:

5.13.1. Нанесение своими действиями и (или) бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения;

5.13.2. Нарушение требований противопожарной безопасности, норм охраны труда, санитарно-гигиенических требований;

5.13.3. Наличие фактов нарушения лицензионных требований для осуществления образовательной деятельности;

5.14. Наложение на работника дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей в текущем квартале, полугодии является основанием для снижения размера премии:

- при наличии выговора – 50%;

- при наличии замечания – 30%.

5.15. Основанием для снижения размера премии по итогам работы за год, являются:

5.15.1. Невыполнение муниципального задания (итоговая оценка эффективности и результативности выполнения муниципального задания менее 90%); снижение размера премии осуществляется пропорционально проценту невыполнения муниципального задания;

5.15.2. Несвоевременное представление отчетов о выполнении муниципального задания за соответствующий отчетный период; снижение размера премии составляет 15% от назначенной премии.

6. Премии выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

7. Основанием для выплаты премии является приказ директора школы.

8. Об изменении или отмене доплат и надбавок работник уведомляется не менее чем за 2 месяца.

9. На премирование работников Учреждения могут направляться до 30% доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.