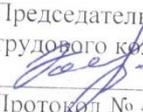


СОГЛАСОВАНО
Председатель
трудоу коллектива
 Г.В.Кондратьева
Протокол № 4 от «17» декабря 2018г



УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОО Новиковская СШ
 Т.Г.Абдюшева
Приказ от «17» декабря 2018 г. № 254

**Положение
об отраслевой системе оплаты труда работников
МКОО Новиковская средняя школа
муниципального образования «Старомайнский район»
Ульяновской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 №70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 №526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 №70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области от 31.12.2013 №921 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Старомайнский район» и предусматривает правила организации отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МКОО Новиковская СШ муниципального образования «Старомайнский район» Ульяновской области (далее - ОО).

1.2. Система оплаты труда работников ОО включает в себя:
оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников ОО устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.4. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Отнесение рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей профессиональной

квалификационной группы производится по результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в ОО.

1.5. Лица (за исключением медицинских работников), 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 назначаются на соответствующие должности с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в таких же размерах, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в ОО.

1.6. Размеры должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений устанавливаются в соответствии с Постановлениями Администрации муниципального образования «Старомайнский район»

2. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников ОО определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы определяются по формуле:

$ДО = БО \text{ пкг} + БО \text{ пкг} \times К$, где:

ДО - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

БО пкг - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

К - повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образовательных организаций устанавливаются в соответствии с Постановлениями Администрации муниципального образования «Старомайнский район».

2.4. При наступлении у работника ОО права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений образовательных организаций устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам ОО, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом, работа в образовательных организациях с особым режимом работы).

3.2. Работникам ОО за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Работникам ОО, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Работникам ОО за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере;

за последующие часы - в двойном размере.

3.5. Работникам ОО за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Работникам ОО за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на время совмещения профессий

(должностей) производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.7. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день устанавливается доплата в размере 25 процентов оклада.

3.8. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

3.8.1. Водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ при отсутствии штатной должности с соответствующими функциональными обязанностями - 50 процентов оклада.

3.8.2. Работникам ОО за классное руководство (Дкр) - в соответствии с формулами:

а) в 1-4 классах

$Дкр = К + 0,1ДО$, где:

К = 1000 рублей;

ДО - должностной оклад, ставка заработной платы;

б) в 5-11 классах

$Дкр = К + 0,15ДО$, где:

К = 1000 рублей;

ДО - должностной оклад, ставка заработной платы.

В указанных размерах доплата за классное руководство устанавливается при наличии в классе количества обучающихся не менее норматива наполняемости, в иных случаях - пропорционально нормативу наполняемости исходя из количества обучающихся в классе.

3.8.3. Работникам ОО за проверку письменных работ:

в 1 - 4 классах	до 5 человек	- 3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
	6-10 человек	- 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
	11-14 человек	- 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
	15-20 человек	- 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
	21 и более	- 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	до 5 человек	-5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
	6-10 человек	- 6,5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
	11-14 человек	- 7,5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
	15-20 человек	- 13 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

по математике, иностранному языку, черчению	21 и более	- 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
	до 5 человек	- 3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
	6-10 человек	- 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
	11-14 человек	- 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
	15-20 человек	- 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
	21-25 человек	- 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;»;

3.8.4. Работникам образовательных организаций за заведование кабинетами, лабораториями в ОО:

- до 10 человек в классе (при оснащённости кабинета до 50 процентов) - 3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- до 10 человек в классе (при оснащённости кабинета свыше 50 процентов) - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 11- 20 человек в классе (при оснащённости кабинета до 50 процентов) - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 11-20 человек в классе (при оснащённости кабинета свыше 50 процентов) – 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

3.8.5. Работникам ОО за заведование учебными мастерскими:

- 1-15 человек до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 16-25 человек до 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При наличии комбинированных мастерских:

- 1-15 человек до 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 16-25 человек до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

3.8.6. Работникам ОО за заведование учебно-опытными (учебными) участками в школах - до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

3.8.7. Работникам ОО за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию - до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

3.8.8. Работникам ОО за работу с библиотечным фондом учебников:

- до 1000 учебников - 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- более 1000 учебников - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Доплата устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника ОО;

3.8.9. Работникам ОО за обслуживание вычислительной техники при отсутствии штатной должности специалиста с соответствующими

функциональными обязанностями - до 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.9. Работникам ОО с особым режимом работы устанавливается ежемесячная доплата в следующих размерах:

Организации и виды деятельности с особым режимом работы, которые дают право на установление доплаты	Размеры доплаты (%)
1	2
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании заключения медицинских организаций (педагогическим работникам)	20,0
Индивидуальное обучение детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях (педагогическим работникам)	20,0

3.10. Доплаты устанавливаются:

1) работникам, указанным в части 3.7., пунктах 3.8.1, 3.8.2, 3.8.4-3.8.9 настоящего раздела, - в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);

2) работникам, указанным в пункте 3.8.3. и части 3.9. настоящего раздела, - в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей).

3.11. Критерии, определяющие конкретный процент выплат, указанных в частях 3.7. и 3.8. настоящего раздела, устанавливаются приказом директора ОО.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ОО с учетом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премии по итогам работы.

Работникам ОО устанавливаются надбавки за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам).

Кроме того, работникам ОО могут устанавливаться доплаты за наличие ученой степени, надбавки за наличие почетного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

4.3. Работникам ОО могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент надбавки, устанавливается приказом директора ОО.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам ОО по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей эффективности деятельности ОО.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности ОО ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются приказом директора ОО.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам и работникам библиотек. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам образовательных организаций в соответствии с Постановлениями Администрации муниципального образования «Старомайнский район».

4.6. Водителям автомобилей за наличие у них 1 или 2 класса квалификации устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

за наличие 1 класса - 25 процентов оклада;

за наличие 2 класса - 10 процентов оклада.

Надбавка за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

При установлении водителям автомобилей оклада по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем высококвалифицированных профессий рабочих образовательной организации надбавка за классность не начисляется.

4.7. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации, компетентности и инновационной деятельности.

Аттестация педагогических работников ОО осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

При наличии высшей квалификационной категории, %	При наличии первой квалификационной категории, %	При наличии второй квалификационной категории, %
50	35	22

4.8. Руководителям и специалистам за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъекта Российской Федерации, при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин могут устанавливаться:

доплата за ученую степень доктора наук - в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

доплата за ученую степень кандидата наук - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», - в размере до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», - в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почетных званий, нагрудных знаков и ученой степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата работнику ОО не предусмотрена иными нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

4.9. Персональная надбавка устанавливается работнику ОО с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта.

Решение об установлении персональной надбавки принимается директором ОО в отношении конкретного работника.

4.10. За результативность учебно-воспитательного процесса, повышенную ответственность выполняемой работы и высокое профессиональное мастерство отдельным категориям работников по основному месту работы могут устанавливаться следующие ежемесячные надбавки:

- 1) учителям и преподавателям физической культуры - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- 2) библиотекарям - в размере до 500 рублей;
- 3) врачам - в размере до 2500 рублей;
- 4) среднему медицинскому персоналу - в размере до 1000 рублей.

Педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководства, социальным педагогам, педагогам-психологам ОО за работу с обучающимися из социально неблагополучных семей может устанавливаться ежемесячная надбавка в размере 500 рублей.

4.11. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

4.12. Условия премирования.

Наименование должности	Основание для премирования
1	2
Педагогические работники	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
	Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов;
	Проведение уроков высокого качества;
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий;
	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий;
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки);
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников) (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.);
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации;
Снижение количества обучающихся (воспитанников), состоящих на учёте в комиссии по делам	

	<p>несовершеннолетних;</p> <p>Снижение (отсутствие) обучающимися (воспитанниками) пропусков уроков без уважительной причины;</p> <p>Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (воспитанников), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;</p> <p>Образцовое содержание кабинета;</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.).</p>
Заместители директоров по учебно-воспитательной работе, внеклассной работе	<p>Организация предпрофильного и профильного обучения;</p> <p>Выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы;</p> <p>Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;</p> <p>Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;</p> <p>Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной организацией (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.);</p> <p>Сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах;</p> <p>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательной организации;</p> <p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.</p>
Заместитель директора по административно-хозяйственной части, завхоз	<p>Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательной организации;</p> <p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;</p> <p>Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;</p> <p>Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, предписаний по обеспечению санитарно-гигиенических условий в организации в соответствии с требованиями СанПиН;</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное ведение документации, сдача отчетов).</p>
Работники бухгалтерии	<p>Своевременное и качественное представление отчётности;</p> <p>Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;</p>

	Качественное ведение документации.
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся;
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга;
	Участие в мероприятиях на уровне образовательной организации, района;
	Оформление тематических выставок;
	Выполнение плана работы библиотекаря.
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;
	Обеспечение безопасной перевозки детей;
	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний.
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок;
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
Медицинские работники, медицинская диетическая сестра	Проведение мероприятий по снижению заболеваемости;
	Проведение профилактической работы с обучающимися (воспитанниками);
	Работа с родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников) по профилактике обострения хронических заболеваний;
	Отсутствие замечаний по своевременному контролю за работой пищеблока и соблюдению санитарно-гигиенических правил;
	Отсутствие замечаний по ведению необходимой документации по организации питания детей.
Специалист по кадрам, делопроизводитель	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.
	Отсутствие замечаний по ведению необходимой документации.
Техник, программист	Отсутствие замечаний по использованию в работе программ Microsoft Word, Excel и др.
	Отсутствие замечаний по ведению сайта организации, его своевременному обновлению.
	Отсутствие замечаний по содержанию компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в

	исправном состоянии.
	Разработка программ решения простых задач для использования в образовательной организации.
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета.
	Отсутствие замечаний по сохранности компьютерного оборудования.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.13. Для установления премий по итогам работы в ОО создается рабочая комиссия, которая организует работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников ОО. Результативность и эффективность деятельности работников ОО оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей (приложения №1-27 к данному Положению).

4.14. По представлению рабочей комиссии премии распределяются директором ОО в соответствии с порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОО, утверждённым Постановлением Администрации муниципального образования «Старомайнский район».

4.15. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников ОО.

Установление надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию носит обязательный характер.

4.16. Размер выплат стимулирующего характера отменяется или снижается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины, совершении финансовых нарушений, а также в связи с выявленными в результате проведенной проверки финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации органами внешнего и внутреннего финансового контроля, иными надзорными и контролирующими органами фактов нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств. Снижение выплат стимулирующего характера производится в соответствии с перечнем оснований и размеров снижения выплат стимулирующего характера, указанным в приведенной ниже таблице:

№ п/п	Перечень оснований	Размер снижения выплат стимулирующего характера в процентном отношении к должностному окладу	Период, в течение которого производится снижение
1	Наличие дисциплинарного взыскания при несоблюдении исполнения должностных	10%	В текущем месяце.

	обязанностей требованиям Конституции Российской Федерации, Федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, требований законов и иных нормативных правовых актов Ульяновской области, Устава муниципального образования «Старомайнский район» и иных муниципальных правовых актов.		
2	Наличие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от граждан и признанных обоснованными в установленном порядке.	10%	В текущем месяце.
3	<p>Нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, допущенное при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации, выявленное в результате проведенной проверки финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации органами внешнего и внутреннего финансового контроля, иными надзорными и контролирующими органами:</p> <p>1) до 5 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>2) от 5001 до 10 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>3) от 10 001 до 20 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>4) от 20 001 до 30 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>5) от 30 001 до 40 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>6) от 40 001 до 50 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>7) от 50 001 до 60 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>8) от 60 001 до 70 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>9) от 70 001 до 80 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>10) от 80 001 до 90 000 рублей включительно выявленных сумм;</p> <p>11) свыше 90 001 рубля выявленных сумм.</p>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>30%</p> <p>40%</p> <p>50%</p> <p>60%</p> <p>70%</p> <p>80%</p> <p>90%</p> <p>100%</p>	На срок действия установлен ия стимулирующих выплат, с момента обнаружен ия нарушения.

4	Ненадлежащее исполнение и (или) неисполнение заданий, поручений в установленный срок, нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление и (или) предоставление недостоверной, неточной информации, отчетов).	10%	В текущем месяце.
5	Нецелевое использование имущества, закрепленного на праве оперативного управления.	10%	В текущем месяце.
6	Совершение обучающимися преступлений и вынесение судом обвинительных приговоров в отношении обучающихся.	10%	В текущем месяце.
7	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе режима служебного (рабочего) времени и времени отдыха.	10%	В текущем месяце.
8	Однократное грубое нарушение должностных обязанностей в том числе: 1) прогул (отсутствие на служебном месте без уважительной причины более 4-х часов подряд в течение служебного дня); 2) появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.	50% 50%	В текущем месяце.

5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников ОО

5.1. Оплата труда педагогических работников ОО определяется с учетом: установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы); объемов учебной (педагогической) работы; порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации; особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2. Оплата труда педагогических работников (преподавателей и учителей) осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по форме, установленной уполномоченным исполнительным органом государственной власти Ульяновской области в сфере образования.

В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

5.3. Директору ОО, его заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам ОО устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников ОО устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо нормативным актом ОО с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

Выполнение другой части педагогической работы работниками ОО, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

участием в работе педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или законным представителям, 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 ОО 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, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых обучающимся (воспитанникам) для отдыха различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в ОО учитываются режим работы ОО, режим

рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут 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.).

5.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, установленных в ОО.

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором ОО. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объема учебной нагрузки на новый учебный год, классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная ОО является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается должностной оклад, ставка заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

На педагогических работников ОО, для которых данная ОО является местом основной работы, могут возлагаться обязанности по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе. В данном случае учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при ее распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же ОО (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

5.7. Должностные оклады руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов (преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности) устанавливаются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год (9 часов в неделю).

Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же образовательной организации оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы сверх установленных норм допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.8. Руководящие работники ОО, а также педагогические работники (социальные педагоги, старшие вожатые, воспитатели и т. д.), не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут вести преподавательскую работу или занятия в объединениях (кружках, секциях, клубах и других), но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю. В случае, когда указанные работники получают по основной работе 0,5 размера должностного оклада, ставки заработной платы, им разрешается вести преподавательскую работу не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

Выполнение преподавательской работы директором ОО осуществляется по согласованию с Управлением образования муниципального образования «Старомайнский район».

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

6. Порядок и условия оплаты труда директора ОО, его заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата директора ОО, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата директора ОО устанавливается при заключении с ним трудового договора лицами, уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителями соответствующих ОО.

Заработная плата заместителей руководителей и главных бухгалтеров ОО устанавливается директором ОО.

6.2. Предельный размер уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера ОО, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ОО (без учёта заработной платы соответствующего директора, его заместителей, главного бухгалтера), кратный:

- для руководителей от 1 до 3;
- для заместителей руководителя от 1 до 2,5;
- для главных бухгалтеров от 1 до 2,5.

Порядок и критерии определения величины должностного оклада директора ОО, а также конкретная величина кратности соотношения размера средней заработной платы директора ОО и размера средней заработной платы работников ОО устанавливаются нормативным актом Управления образования муниципального образования «Старомайнский район».

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера о ОО устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора ОО.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются директору ОО, его заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.5. Выплаты стимулирующего характера директору ОО устанавливаются с учётом результатов деятельности ОО, объёма, сложности работы, выполняемой директором, в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей образовательных организаций, разработанным и утверждённым учредителем ОО.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главному бухгалтеру ОО осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников ОО.

6.6. Размер выплат стимулирующего характера (надбавки за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы) директору ОО в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, не может превышать среднего размера соответствующих выплат работникам ОО более чем в два раза.

6.7. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера директору ОО устанавливаются учредителем ОО.

7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта других выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.2. Работникам ОО, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3. При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников ОО может применяться почасовая форма оплаты труда:

1) за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшемся не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объёма, установленного при тарификации;

3) за педагогическую работу работников предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в ОО;

4) за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другой ОО (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Стоимость часа в целях почасовой оплаты труда определяется делением оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется умножением нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и делением полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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 путём внесения изменений в тарификацию.

7.5. Директор ОО для проведения учебных занятий с обучающимися имеет право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых ОО является основным местом работы.

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется в пределах имеющихся средств и в порядке, установленном законодательством.

7.6. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании документов об образовании и (или) квалификации независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, подписанных директором ОО и скреплённых печатью.

Установление стажа педагогической работы при определении должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам регламентируется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.8. Работникам ОО в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, с выходом на пенсию, при рождении ребенка, в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников в размерах, определённых коллективным договором, нормативным актом ОО, не более пяти тысяч рублей в календарном году.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом директора ОО на основании письменного заявления работника ОО и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств.

7.9. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам ОО, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками ОО месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников ОО

8.1. Фонд оплаты труда работников ОО формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «Старомайнский район», предусмотренных на оплату труда работников

бюджетных образовательных организаций, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объёмов средств муниципальных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат образовательных организаций на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников ОО состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании фонда оплаты труда работников ОО предусматриваются средства на установление премии по итогам работы педагогическим работникам и административно-управленческому персоналу ОО в размере не менее 10 процентов фонда оплаты труда этой категории работников.

8.3. Директор ОО самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру и штатное расписание ОО в пределах выделенного фонда оплаты труда. Численный состав работников ОО должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных ОО функций, задач и объёма работы.

Директор ОО имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

8.4. В случае оптимизации структуры и численности работников ОО лимиты бюджетных обязательств на оплату труда не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников ОО может быть использована на стимулирующие выплаты.

8.5. Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, могут направляться ОО на выплаты стимулирующего характера. При этом объём средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов фонда оплаты труда работников ОО.