

ПРИКАЗ

от 01.09.14.

№ 123-А

Об утверждении Правил
внутреннего трудового распорядка

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 20.12.2013 № 403-ОЗ «О реализации некоторых положений трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области» Администрация Старорусского муниципального района

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 с углубленным изучением химии и биологии.
2. Разместить настоящий приказ на официальном сайте учреждения в течение десяти рабочих дней со дня издания настоящего приказа.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

МАОУСОШ № 5 Гордеева Е.Ю.



Утверждено на
педагогическом совете
маоу сош № 5 29.08.14 г.

Утверждаю:
директор маоу сош № 5



Гордеева Е.Ю.

Согласовано :
Председатель ПК И.А.Жукова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 с углубленным изучением химии и биологии

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 с углубленным изучением химии биологии (далее учреждение) подведомственного комитету по образованию Администрации Старорусского муниципального района (далее - организации), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 20.12.2013 № 403-ОЗ «О реализации некоторых положений трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановления Администрации Старорусского муниципального района от 21.07.2014 № 924 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Старорусского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

1.3. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может

быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджетов, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением и локальным нормативным актом учреждения для работников организации, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

2. Оплата труда заместителя директора, главного бухгалтера учреждения.

2.1. Заработная плата заместителя директора, главного бухгалтера состоит из:

должностного оклада;

выплат по повышающим коэффициентам;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.2. Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в учреждении, от особенности деятельности .

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным учреждения с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора.

Повышающие коэффициенты в зависимости от показателей учреждения, характеризующие объем управления:

№ п/п	Показатели по типам (видам) организации	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
1	2	3	4
2.	Обучающиеся общеобразовательных организаций		
		от 600 чел. до 750 чел.	0,4
		от 750 чел. до 900 чел.	0,5

2.2.2. Должностной оклад одного из заместителей директора по учебной работе устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада директора учреждения, других заместителей директора - на 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада директора .

2.2.3. Основанием для установления выплаты должностного оклада заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения является приказ директора на основании решения комиссии учреждения.

2.3. Выплаты по повышающим коэффициентам:

2.3.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от должностного оклада:

за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный работник культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры СССР», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Отличник народного просвещения» - 0,1

за ученые степени: кандидат наук - 0,1
доктор наук - 0,2

2.3.2.Размер выплаты заместителю директора, главному бухгалтеру за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.3.3.Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов - присвоение звания, ученой степени при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

2.3.4.Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.4.Выплаты компенсационного характера:

2.4.1.Для заместителей директора, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), **расширение зон обслуживания заместителю директора, главному бухгалтеру устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;**

выплаты заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда). Если по итогам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю директора, главному бухгалтеру устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника;

В случае привлечения заместителя директора, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх

должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию заместителя директора, главного бухгалтера, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

2.4.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для заместителей директора и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера заместителю директора, главному бухгалтеру – приказ директора учреждения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

2.5.1. Выплаты стимулирующего характера заместителей директора, главного бухгалтера учреждения выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера заместителю директора, главному бухгалтеру – приказ директора учреждения.

Размеры стимулирующих выплат заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

2.5.2. Порядок и предельные размеры выплат стимулирующего характера за

интенсивность, высокие результаты работы заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения определяются критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными порядком установления стимулирующих выплат учреждения.

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности заместителя директора учреждения являются:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде до 25% должностного оклада;

рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов до 25% должностного оклада;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации до 25% должностного оклада.

Критериями результативности деятельности главного бухгалтера являются:

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности до 25% должностного оклада;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения до 25% должностного оклада;

отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации до 25% должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю директора, главному бухгалтеру определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией не позднее 1 июля календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителями директора, главным бухгалтером учреждения об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности, комиссия комитета направляет представление директору учреждения о снижении размера стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения. В этом случае директор обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

2.5.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада.

2.5.4. Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	- 10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	- 15% должностного оклада;
от 10 до 15 лет	- 20% должностного оклада;
свыше 15 лет	- 30% должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения - комиссией организации.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитывается непрерывный стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в

организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период работы, дающего право выплаты за стаж.

В случае, если у заместителя директора, главного бухгалтера право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

2.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя, главного бухгалтера в размере до 80 процентов должностного оклада.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) заместителю директора, главному бухгалтеру за период, в котором совершен проступок, премияльная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.6. Материальная помощь:

2.6.1. Из фонда оплаты труда заместителю директора, главному бухгалтеру может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

рождения ребенка;

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

в связи с юбилейными датами (юбилейными датами считаются юбилейные дни рождения – 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие со дня рождения.);

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления заместителя директора , главного бухгалтера учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении заместителя директора, главного бухгалтера учреждения – директором и оформляется приказом учреждения.

2.6.2.В случае смерти заместителя директора , главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении заместителя директора, главного бухгалтера – директором и оформляется приказом учреждения.

2.6.3.Материальная помощь, оказываемая заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда.

2.6.4.Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением заместителя директора, главного бухгалтера учреждения)

3.1.Оклады работников учреждения (за исключением заместителя директора, главного бухгалтера учреждения) (далее - работники учреждения) формируются на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

3.2.При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3.Базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.4.Размеры базовых окладов работников учреждения:

3.4.1.Размеры базовых окладов работников учреждения: по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
2.2.	2 квалификационный уровень	педагог-организатор, социальный педагог	5690
2.3.	3 квалификационный уровень	педагог-психолог	6325
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель <*>, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор <*>, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, педагог - библиотекарь	6950

3.4.3.Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных

групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, кассир,	4000
2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	лаборант, секретарь руководителя	4215
3.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер	4600
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	6765

3.4.4. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		

1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3000
------	----------------------------	--	------

3.4.4.1. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

3.5.1. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования	-	- 0,10;
за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения)	-	- 0,20;
за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении	-	- 0,20;
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:		
1 квалификационный уровень	-	- 0,55;
2 квалификационный уровень	-	- 0,50;
3 квалификационный уровень	-	- 0,46;
4 квалификационный уровень	-	- 0,43;
за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным	-	- 0,10;

3.5.2. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей медицинских и фармацевтических

работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию	- - 0,50 <*>	0,30;
за первую квалификационную категорию	- - 0,30 <*>	0,20;
за вторую квалификационную категорию	-	0,10;

3.5.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», - - 0,1;
«Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный работник культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры СССР»; «Заслуженный тренер СССР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»

за ученые степени:

кандидат наук	- - 0,1;
доктор наук	- - 0,2;

Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.5.4.Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.5.5.Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим Положением.

3.6.Выплаты компенсационного характера:

3.6.1.Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организации и учреждений системы Гособразования СССР».

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда» работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

Приложение № 1

В соответствии с выполнением Программы развития Школы установить педагогическим работникам учреждения следующие компенсационные выплаты по итогам работы за квартал в расчёте от должностного оклада :

:

А). оплату за проверку тетрадей педагогам учреждения :

:

Начальная школа:

- русский язык, математика- 10%- до 20 учащихся, 12%- до 30 учащихся.

Учителя 1 классов- 17% русский язык, математика- первое полугодие обучения.

Учителям 4 классов – 17%- русский язык, математика.

Педагогам за выполнение дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в круг должностных обязанностей- до 100%

Основная и старшая школа:

Русский язык, математика- 22 % - до 20 обучающихся, 25% - свыше 20 учащихся

(средний процент от общего количества учащихся у педагога- предметника).

Учителям 11 классов, участвующих в ЕГЭ - 27% от базовой ставки во 2 полугодии.

Старшая школа:

Математика, русский язык- 17 %- до 20 учащихся, 22%- от 20 и более учащихся(средний процент от количества классов у педагога –предметника).

Учителям иностранного языка- 4, 5, 6 классы- 6%.

Учителям химии, физики, биологии, географии, истории, информатики- 6 %.

Б). Педагогам - за выполнение дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в круг должностных обязанностей- до 100%

В). За заведывание учебным кабинетом:

- учителям физики, химии, биологии, технологии, физкультуры- 5%

-учителям информатики- 10% .

- преподавателю ОБЖ- за содержание стрелкового тира и полосы препятствий- 15% .

Г). За руководство школьным методическим объединением учителей 5 %

Д).Заведующей библиотекой, социальному педагогу, психологу:

- За обеспеченность комплектами учебников не ниже областного показателя-20-100 %.

-За оформление тематических выставок- 30%.

- Организацию и проведение внеплановых лекций, занятий с учащимися и родителями в течение учебного года- 5-20 %

Е).Бухгалтеру школы :

- за внеплановое привлечение спонсорских средств для совершенствования материально-технической базы организации- 80 -100 %

- Внедрение новых программ, экономических расчётов в работу бухгалтерии- 50-100 %

- подготовку и сдачу различной отчетной документации в организации и ведомства-100%

Ж) Классным руководителям 1-11 классов ежеквартально в размере 50% за организацию питания (100% охват учащихся обедами и завтраками) и привлечение спонсорских средств (100% охват).

3.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.6.4. В случае привлечения работника учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.6.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику учреждения в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем учреждения с учетом содержания и (или) объема работ.

3.7.Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1.Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы педагогов - приложение № 2

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы- приложение № 3

премиальные выплаты по итогам работы- приложение № 4

3.7.2.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат данной организации по согласованию с Советом школы.

3.7.3.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы работников учреждения в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Приложение № 2 (прилагается)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

О выплате стимулирующей надбавки учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения.

Категория	Вид надбавки: выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Размер надбавки
А)технический персонал, рабочие по обслуживанию здания, сторож, дворник, лаборанты	3.1.Привлечение дополнительных спонсорских средств для обеспечения санитарно- гигиенических требований ОУ.	6б
	3.2.Устранение текущих неполадок в системах жизнеобеспечения школы, поддержание чистоты и порядка в течение дня, соблюдение СанПиНа.	5б
	3.3.Поддержание в надлежащем порядке пришкольной территории в течение года, улучшение её эстетического состояния.	5б

	<p>3.4.Содержание в сохранности материально-технического оборудования организации в течение учебного года.</p> <p>3.5.Оформление документации на электронных носителях.</p>	<p>6б</p> <p>6б</p>
<p>Б)бухгалтер, заведующая библиотекой</p>	<p>4.1.Внеплановое привлечение спонсорских средств для совершенствования материально-технической базы школы.</p> <p>4.2.Внедрение новых программ, экономических расчётов в работу бухгалтерии.</p> <p>4.3.Подготовка и сдача различной отчётной документации в организации и ведомства.</p> <p>4.4.Своевременное и качественное формирование архивных документов.</p> <p>4.5.Проведение лекториев, клубов по интересам, открытых мероприятий для родителей школы и учащихся.</p> <p>4.6.Создание мультимедийной библиотеки. Постоянное пополнение новинками школьного фонда.</p> <p>4.7.Сотрудничество с библиотеками города и области в совершенствовании системы обеспечения новинками и мультимедийными учебниками.</p>	<p>6б</p> <p>6б</p> <p>6б</p> <p>6б</p> <p>5б</p> <p>6б</p> <p>6б</p>

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником учреждения и измеримыми.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора учреждения на очередной финансовый

год не позднее 15 января текущего года в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа работника учреждения в размере до 200 процентов должностного оклада.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией не позднее 1 июля календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах.

3.7.4. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до **100 процентов должностного оклада;**

3.7.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 20 процентов оклада;

от 1 до 5 лет	- 5 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	- 10% должностного оклада;
от 10 до 15 лет	- 15% должностного оклада;
свыше 15 лет	- 20% должностного оклада.

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией организации.

Заседание комиссии проходит ежемесячно, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии организации.

3.7.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада.

При премировании учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Премияльные выплаты производятся по решению комиссии учреждения в соответствии с представленными отчетами по критериям для установления премиальных выплат работникам за квартал.

Отчет по критериям для установления премиальных выплат предоставляется в комиссию учреждения.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Приложение № 4

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы за квартал в расчёте от должностного оклада:

А). Педагогическим работникам, (социальному педагогу, психологу) – за руководство кратковременными творческими группами- 5%;

Б). За открытые уроки с использованием ИКТ:

- на школьном уровне- 5%

-на городском уровне- 10 %

За подготовку и проведение открытых мероприятий :

- на школьном уровне- 5%

-на городском уровне- 10 %

За организацию , проведение и участие в спортивно- массовых мероприятиях:

- на школьном уровне- 5%

-на городском уровне- 10 %

- на областном уровне- 15%.

За подготовку спортивных команд в различных видах соревнований:

-на городском уровне- 10 %

- на областном уровне- 15%.

В). За творчество, находчивость, активность и предпринимательство в своей деятельности- 5-50%

Г). Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу(библиотекарь, секретарь)--за помощь администрации :

- **В работе по укреплению материально-технической базы- 10- 50%.**

- **За любую успешную деятельность в учебно-воспитательном процессе, в день празднования дня учителя, нового года,23 февраля,8 марта, юбилейных и праздничных дат- 20- 200% .**

- **В организации и проведении учебно-воспитательного процесса -20- 200 % ;**

- **За своевременное и качественное** оформление школьной документации- 5 %-20%

-**За деятельность** по привлечению средств на развитие организации- 5- 50%

Д). Педагогическим работникам учреждения:

-**Участникам** творческих конкурсов, конкурсов педагогического мастерства- 50%- муниципальный уровень; 70%- областной.

Ж).Обслуживающему персоналу (уборщицам, рабочим по обслуживанию зданий, сторожам , дворнику, лаборантам):

-Устранение текущих неполадок в системах жизнеобеспечения организации, поддержание чистоты и порядка в течение дня, соблюдение СанПиНа-

20-100 %.

- Поддержание в надлежащем порядке пришкольной территории в течение года, улучшение её эстетического состояния -20- 80%

-Содержание в сохранности материально-технического оборудования организации в течение учебного года, работа с компьютером -20-80%.

3.8.Материальная помощь:

3.8.1.Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

А)смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

Б)необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

В)утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

Г)рождения ребенка;

Д) в связи с юбилейными датами (юбилейными датами считаются юбилейные дни рождения – 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие,70 –летие со дня рождения.);

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором и оформляется приказом учреждения.

3.8.2. В случае смерти работника материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда.

3.8.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

3.10. В случае задержки выплаты работникам учреждений заработной платы и других нарушений оплаты труда директор учреждения несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.