

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета трудового
коллектива МБОУ СШ № 45

Чашина О.Л. Чашина
от «14» июня 2017 г.



УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

МБОУ СШ № 45

от «14» июня 2017 г. № 128

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
муниципального образования «Город Архангельск»
«Средняя школа № 45» (МБОУ СШ № 45)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Город Архангельск» «Средняя школа № 45» (далее также - Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации муниципального образования «Город Архангельск» от 05 мая 2017 г. № 478 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования «Город Архангельск».

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда, систему материального стимулирования и поощрения работников МБОУ СШ № 45, в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения;
- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
- премирование работников;
- особенности оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера, а также включает в себя перечень иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий из городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

1.4. Порядок оплаты труда работников устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными

правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск", содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.5. Оплата труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;
- настоящего Положения;
- мнения Совета трудового коллектива.

1.6. Положение об оплате труда, а также внесение в него изменений и дополнений принимается на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения трудового коллектива.

1.7. Основания установления (применения) различных видов выплат в оплате труда не должны дублировать друг друга.

1.8. В целях настоящего Положения:

- к административно-управленческому персоналу учреждения относятся руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения; к прочему персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих;
- к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

1.9. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

Оплата труда сотрудников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

II. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения из расчета минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке, стажу работы и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда имеет право увеличить размеры рекомендуемых минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных Примерным положением, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Город Архангельск» от 05 мая 2017 г. № 478.

2.4. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда имеет право установить работнику индивидуальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, если размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный из расчета минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по соответствующей ПКГ и квалификационному уровню не соответствует уровню выполняемых по данной должности обязанностей.

2.5. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- а) повышающие коэффициенты за специфику работы;
- б) повышающий коэффициент за уровень квалификации;
- в) повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания;
- г) повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанных в подпунктах "а" – "б" настоящего пункта, образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Размер нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. На новый оклад (должностной оклад), ставку заработной

платы производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпунктах "в" и "г" настоящего пункта, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.6. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы устанавливаются:

- педагогическим работникам в классах (группах) учреждений, реализующих программы основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, в размере 15 %;
- учителям и другим педагогическим работникам за работу по основным общеобразовательным и (или) адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации, в размере 20 %;
- специалистам логопедических пунктов в размере 20 %;

2.7. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы за уровень квалификации устанавливается на основании присвоенной работнику квалификационной категории по специальности, по которой присвоена квалификационная категория, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 9000,00;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 8000,00;
- работникам, имеющим вторую квалификационную категорию – 7000,00.

При наличии фонда оплаты труда руководитель ОУ по согласованию с СТК имеет право повысить размеры повышающего коэффициента за уровень квалификации в процентном отношении или в абсолютных размерах.

2.8. Работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, значок, грамота Министерства образования и науки Российской Федерации выплачивается надбавка к окладу (должностному окладу) в абсолютных размерах, которая не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - в размере 700 рублей;
- награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и значком «Отличник народного просвещения» - в размере 500 рублей;
- грамотой Министерства образования и науки РФ – в размере 300 рублей.

2.9. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных

образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам - молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

- работники учреждения впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших образовательных и профессиональных организаций;
- работники учреждения заключили трудовой договор на работу в образовательном учреждении на период не менее трех лет или на период отсутствия работника (декретный отпуск).

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается также работникам учреждения - молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период от одного года, но не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет.

Минимальный размер повышающего коэффициента выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы составляет – 20 %, а окончившим образовательные организации с отличием – 30 %.

2.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов (или выплат в абсолютных размерах) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, являются обязательными для включения в трудовой договор работника учреждения, в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда.

III. Порядок исчисления заработной платы учителям, педагогам дополнительного образования (тарификация)

3.1. Оплата труда учителей и педагогов дополнительного образования, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.2. Месячная заработная плата учителей и педагогов дополнительного образования, определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- учителей и педагогов дополнительного образования за работу, осуществляемую на условиях совместительства.

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

3.4. Тарификация учителей и педагогов дополнительного образования производится один раз в год на 01 сентября.

3.5. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.6. За время работы в периоды каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

IV. Продолжительность рабочего времени

4.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, учителям 1-11 классов и педагогам дополнительного образования, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, установлена 18 часов в неделю.

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

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

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее - учебные занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом учреждения с учетом **САНПИН 2.4.2.2821-10**. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и тарифно-квалификационных характеристик. Она регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей по участию в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, набору обучающихся, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами по учреждению в период образовательного процесса в соответствии с Положением об организации дежурства;
- 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.).

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

- 20 часов в неделю - учителям-логопедам;
- 36 часов в неделю - социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, преподавателям-организаторам ОБЖ.

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

- учителям 1 - 4 классов при передаче учителям-специалистам преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры;

4.5. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

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

4.6. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

4.7. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения руководителей методических объединений и Совета трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, преемственность преподавания предметов в классах.

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении для работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – определяется самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений осуществляется при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, для которых данное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, верхним пределом не ограничивается.

4.8. Работникам, не предусмотренным в пунктах 4.1. и 4.3. настоящего раздела, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

- 36 часов в неделю женщинам и 40 часов мужчинам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

4.9. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждения, без занятия штатной должности в том же учреждении, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.10. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников на период не свыше двух месяцев подряд.

V. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

5.1. Выплатами компенсационного характера являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

5.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьями 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации, по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте.

Минимальный размер выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата компенсационного характера, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

5.4. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в оплату труда работников учреждений.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации иными актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются:

- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);
- за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) старшим сторожам – в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячной ставки, оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

5.6. Выплаты компенсационного характера за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников и сотрудников школы, устанавливаются:

- за выполнение функций классного руководителя – 20-30 % от должностного оклада;
- учителям за проверку тетрадей (письменных работ) в 1-4 классах – 15 % от ставки;
- за проверку тетрадей (письменных работ) от ставки:
 - по математике – 15 %;
 - по русскому языку и литературе – 20 %;
 - иностранному языку, истории, химии, физике, биологии, географии, черчению в 5-11 классах – 10 %;
- за заведование учебными кабинетами – 10 % от должностного оклада;

Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудовым договором работника учреждения с учетом содержания

и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера начисляются работникам учреждений на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующими в учреждении Положением об оплате труда и трудовыми договорами работников в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

VI. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

6.1. Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования «Город Архангельск».

6.3. Выплаты стимулирующего характера за **интенсивность и напряженность работы и высокие результаты работы** устанавливаются, при наличии следующих условий:

- интенсивность и напряженность работы (учитывается количество и сроки мероприятий, проводимых в учреждениях, объемы работ и пр.);
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных городских целевых программ;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

6.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются **работникам учреждения, относящимся к основному персоналу**, с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности **четыре раза в год** на 01 сентября, 01 ноября, 01 января и 01 апреля текущего учебного года по всем показателям за предыдущий период (в сентябре – за период с апреля по август включительно; в ноябре – за период с сентября по октябрь; в январе – за период с ноября по декабрь; в апреле – за период с января по март). В исключительных случаях даты могут быть перенесены по согласованию с работниками коллектива.

Условием для начисления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников

учреждения определяются в баллах за расчетный период.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения и количество баллов по ним определяются на каждую четверть отдельно комиссией по распределению стимулирующих выплат и премированию по согласованию с Советом трудового коллектива далее СТК).

Размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником учреждения в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного учреждения, направляемой на выплату за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками учреждения, которым установлена выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками учреждения в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения, определяется комиссией, создаваемой в учреждении, с включением в нее представителей СТК. Состав комиссии определяется на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, могут выплачиваться дополнительные надбавки за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы определяются комиссией, а также на основании ходатайств директора, заместителей руководителя и руководителей методических объединений.

6.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки) за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определённый срок при условии:

- качественное выполнение показателей работы учреждения, установленных муниципальным заданием;
- качественное и своевременное предоставление установленных форм отчетности;
- качественное и своевременное исполнение распорядительных актов и приказов директора;
- соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказания услуг);
- положительной оценки работы сотрудника (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);

- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера (надбавки) **по итогам работы** устанавливаются работникам, относящимся к **прочему персоналу** учреждения, с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц или квартал.

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы **являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией**, в соответствующем периоде времени, достижение плановых и нормативных показателей работы.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в начисляемом периоде в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения или в абсолютных размерах. Может предусматриваться дифференциация размера стимулирующей выплаты по итогам работы отдельным категориям работников учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера по итогам работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении.

6.7. Выплаты стимулирующего характера **за выполнение особо важных и сложных работ** начисляется работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда.

Выплаты стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер стимулирующих выплат за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.

6.8. Выплаты стимулирующего характера (надбавки) **за внедрение новых форм и передовых методов работы** устанавливаются за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Критериями определения размеров надбавок являются:

- разработка новых учебных программ и методического материала;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
- проведение экспериментальной работы;
- работа в рамках опорной школы;
- работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- результативность использования здоровьесберегающих технологий;

- подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- разработка и внедрение новых проектов в образовательном процессе;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях).

6.9. Выплаты стимулирующего характера (надбавки) за **выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей** работников устанавливаются работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

- за руководство методическими объединениями, творческими группами, проектами – 10-25 %
- за работу в общественных органах, методических советах и комиссиях школы – 10-25 %
- за работу по внутришкольному инспектированию – 10-25 %
- за проверку письменных работ по тем учебным дисциплинам, которые не включены в перечень обязательных для установления доплат (экономика, обществознание, ИЗО, природоведение, риторика в 1-4^х классах) – 10 %
- за выполнение обязанностей диспетчера по расписанию – 50 %
- за организацию внеклассной работы по ПДД – 10-30 %
- за работу по медицинскому страхованию – 15 %
- за работу по организации питания учащихся – 10-50 %
- за ведение табеля – учета рабочего времени – 5-10 %
- за организацию общественно-полезного труда – 10-15 %
- за прочие работы, связанные с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности школы – до 100 %
- за осуществление мероприятий по энергосбережению и других ресурсов – 10-30%
- за сохранность оборудования и его ремонт собственными силами – 10-25 %
- за работу по озеленению школы – 10-30 %
- за подготовку школы к новому учебному году – до 100 %
- за организацию дополнительных платных услуг – до 30 %
- за работу по комплектованию медиатеки школы собственными информационными ресурсами (создание авторских компьютерных презентаций, тематических CD-дисков, электронных указателей литературы и т.д.) – 10-30 %
- за работу с фондом учебников (комплектование, заявочная работа, контроль сохранность) – 10-30 %
- за проведение работы по ОБЖ, ГО и ЧС – 10-50 %
- за оформительскую работу (фойе, рекреации) – 10-50%
- за выполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство – до 50 %
- проведение работы по профессиональной ориентации учащихся – 10-15 %
- учет военнообязанных и бронированных граждан – 15 %
- за работу с оргтехникой – до 50 %
- за постоянное обслуживание электронной почты – до 50 %
- за работу по наполнению и структурированию сайта школы – до 50 %

- за работу по закупкам – до 50 %

6.10. Выплаты стимулирующего характера (надбавки) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам в процентах или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам учреждений на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующими положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждения и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители СТК.

6.11. Сотруднику, имеющему дисциплинарное взыскание или нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб участников образовательного процесса на действия работника. Стимулирующие выплаты могут быть сняты в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, лишается до 100 % стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным.

VII. Премирование работников

7.1. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период из бюджетных средств и от иной приносящей доход деятельности.

7.2. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных, срочных, непредвиденных заданий;
- выдвижение и реализацию творческих идей в области деятельности работника;
- проведение мероприятий городского, областного и российского уровней;
- за особые достижения в учебно-воспитательном процессе;
- по итогам работы, за полугодие, год.

7.3. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам учреждений единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, муниципального образования "Город Архангельск".

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды,

учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

К наградам муниципального образования "Город Архангельск", в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельской городской Думы, награды Администрации муниципального образования "Город Архангельск", награды департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

7.4. Премияльная выплата в связи с особыми событиями устанавливаются сотрудникам за многолетний добросовестный труд к юбилейным датам (с юбилеем 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и т.д.) – в размере должностного оклада, к праздничным дням (при наличии экономии ФОТ) – День учителя, Новый год, 8 марта и 23 февраля (в абсолютном размере от 30 до 100 % оклада с северными надбавками и районным коэффициентом).

7.5. Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

7.6. При премировании учитывается:

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

7.7. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды.

7.8. Премирование работника не производится при наличии у него любого дисциплинарного взыскания.

7.9. На принятие решения о лишении или уменьшении размера премии оказывает влияние следующие показатели:

- частая заболеваемость сотрудника
- пассивность в жизни школы
- наличие ошибок в ведении документации
- нарушения трудовой дисциплины, должностной инструкции, приказов директора.

VIII. Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда

8.1. К иным выплатам, связанным с отраслевыми особенностями труда,

относятся:

- материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;
- единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

8.2. Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями труда, предусмотренные пунктом 7.1. настоящего раздела, начисляются на основании личного заявления работника учреждения и приказа руководителя ОУ.

IX. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и премированию, регламент работы комиссии

9.1. В целях обеспечения гласности, информированности и контроля создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СШ № 45 (далее - Комиссия).

9.2. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением общего собрания работников школы и утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

9.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены совета трудового коллектива.

9.4. Работу Комиссии возглавляет председатель в лице директора школы, который организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

9.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

9.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже четырех раз в год.

9.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

9.8. С целью проведения мониторинга профессиональной деятельности сотрудников школы разрабатываются показатели и критерии эффективности деятельности и оценочные листы основного персонала, сотрудников школы и

прочего персонала.

Работники школы самостоятельно четыре раза в год (до 5 сентября, до 5 ноября, 12 января и 1 апреля учебного года) заполняют показатели и критерии оценки качества и эффективности труда, согласовывают с руководителями методических объединений, последние передают заместителям директора для проверки и уточнения. Педагогические работники и учебно-вспомогательный персонал представляются к стимулирующим выплатам заместителями директора по учебной и воспитательной работе. Хозяйственно-технические работники представляются к стимулирующим выплатам заместителем директора по АХР, работники бухгалтерии – главным бухгалтером, администрации – директором школы.

Аналитическая информация, предусмотренная Положением, представляется на заседание Комиссии не менее, чем за 3 дня до заседания Комиссии. Заседание Комиссии проводится не позднее 20 сентября, 20 ноября, 20 января и 20 апреля текущего учебного года.

9.9. Результаты оценки оформляются:

- оценочными листами (показатели и критерии оценки качества и эффективности труда за расчетный период) утвержденной формы по каждому работнику (приложение № 1);
- по результатам оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2);
- результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа (приложение № 3). Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами Комиссии. В случае запроса работника о выдаче оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора школы и печатью.

9.10. Порядок работы с оценочными листами и протоколом:

9.10.1. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками и администрацией результатов профессиональной деятельности по установленным показателям и критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику и (или) администрации ОУ для исправления и доработки в 2^х – дневный срок.

9.10.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники, в свою очередь, ознакомиться с итоговым оценочным листом.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 2 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами,

цифровыми данными. Апелляции работников учреждения по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления ошибки.

9.10.3. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, Комиссия принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам учреждения.

9.10.4. По истечении 3^х дней после заседания Комиссии решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу

9.11. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику определяется путем умножения денежного выражения одного балла на сумму набранных баллов. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

9.12. На основании протокола директор школы издает приказ о выплатах стимулирующего характера работникам школы за соответствующий период.

Х. Особенности оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера

10.1. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на 10-50 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения могут быть изменены в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностного оклада руководителя учреждения.

10.3. Размер стимулирующих выплат по итогам работы за определенный период для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается решением руководителя на основе оценки личного вклада и личных достижений сотрудников при выполнении особо важных работ а также, не входящих в должностные обязанности работников.

10.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждения на основании приказа руководителя учреждения.

10.4. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в Положением об оплате труда, на основании приказов руководителя учреждения и решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и премированию.

10.5. Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями труда, устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом VIII настоящего Положения.

Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями труда, начисляются на основании приказа руководителя учреждения.

XI. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на 01 января текущего года, утверждается руководителем учреждения и предусматривает все должности работников данного учреждения, в том числе административно-управленческого персонала, педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), прочего персонала.

11.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

10.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Принято на общем собрании работников

Протокол от 14 июня 2017 г. № 1