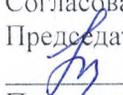


Принято
на общем собрании трудового коллек-
тива
протокол № 1
от 28.08. 2017 г.
Согласовано
Председатель Управляющего совета
 Коротеева О.А.
Протокол №1 от 29.08.2017г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №5 с углубленным изучением отдельных предметов имени
В.Г. Распутина» городского округа город Урюпинск
Волгоградской области (в новой редакции)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее по тексту – положение) об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №5 с углубленным изучением отдельных предметов имени В.Г. Распутина» городского округа город Урюпинск Волгоградской области (далее по тексту учреждение) разработано в соответствии с Типовым положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее», утвержденным Постановлением администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 1 сентября 2016г. № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее», (в редакции постановлений администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 17 апреля 2017 года №273-п, от 28 августа 2017 года №666-п), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее положение включает в себя:

основные условия оплаты труда работников учреждения;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, городского округа город Урюпинск Волгоградской области, Типовым положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск, с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств, предоставляемых учреждению на реализацию основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, доведенного до учреждения учредителем в соответствии с Законом Волгоградской области от 10.01.2014 N 13-ОД (ред. от 12.03.2015) "О методиках расчета субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях" (принят Волгоградской областной Думой 25.12.2013), постановлением администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 03.07.2014г. №617-п «Об утверждении Порядка расходования и учета субвенции, выделяемой из областного бюджета бюджету городского округа город Урюпинск Волгоградской области для обеспечения государственных гарантий реализации права на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступно-

го общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях

1.6. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим положением.

1.7. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области.

При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

1.9. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения (приложение 1 к настоящему положению) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Постановление администрации городского округа город Урюпинск от 17 апреля 2017 г. №273-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 01 сентября 2016 г. № 891-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»

«от 31 августа 2007 г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп, должностей работников культуры, искусства и кинематографии

2.2. Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников учреждения:

2.4.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.4.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.4.3. Тарификация учителей учреждения производится один раз в год и оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

2.4.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей

началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.4.5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часов педагогической работы, выполненных педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации.

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

2.6. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением 1 настоящему Положению.

2.7. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях.

2.7.1. За педагогическими и другими работниками учреждения при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

2.7.2. Для работы в лагере с дневным пребыванием детей, создаваемых на базе учреждения, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должно-

стей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

3.5.1. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.5.2. Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего положения при условии сохранения соответствующих условий

труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.6.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.2. Оплата труда 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, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

3.6.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.4. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.5. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднemesячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.6.6. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах, установленных согласно приложению 2к настоящему типовому положению.

3.7. Конкретные виды выплат компенсационного характера, установленные образовательным учреждением, осуществляются в соответствии с приложением 2

3.8. Компенсационные выплаты могут быть отменены или изменены приказом руководителя учреждения до истечения срока их действия, в случае если работник перестает выполнять дополнительную работу.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. В целях поощрения работников учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов к окладу (должностному окладу), ставке;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финан-

совыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений:

4.4.1. Надбавка за интенсивность.

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, Базовых школ, опорных школ по дистанционному, инклюзивному обучению, межшкольных центров, Ресурсных центров, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке учитывается уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по учреждению по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов.

Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается работникам, занимающим должности по профессиональной квалификационной группе работников культуры, искусства и кинематографии в преде-

лах одного звена профессиональной квалификационной группы, по которым предусмотрено должностное категорирование (ведущий, первой, второй категории) в следующих размерах:

при наличии категории «ведущий» - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при наличии первой категории – 7 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при наличии второй категории – 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.»;

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ведомственных грамот:

Министерства образования и науки РФ -20%;

Комитета образования и науки Волгоградской области-15%;

Главы городского округа город Урюпинск -10%.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего типового положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от выслуги лет в образовательных учреждениях, выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка (выплата) в следующих размерах от оклада (должностного оклада):

от 2 до 5 лет – 3 %

от 5 до 10 лет –5 %

от 10 до 20 лет – 8 %

свыше 20 лет - 10 %

Надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в учреждении устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал и год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются настоящим положением и (или) коллективным договором.

4.10 Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по состоянию на 1 сентября текущего года.

Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены приказом руководителя учреждения до истечения срока их действия исключительно в следующих случаях: нарушение Устава и Правил внутреннего трудового

распорядка, должностных инструкций, правил техники безопасности, пожарные безопасности, охраны труда, замечаний со стороны надзорных органов.

Снижение или повышение стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя учреждения на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов.

Перерасчет стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения в течение года производится при изменении квалификационных категорий, стажа работы, получения ведомственной награды.

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.12 Конкретный перечень и размеры стимулирующих выплат определены в Приложении 3 к настоящему Положению.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей):

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4.

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностного оклада руководителю учреждения определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя

учреждения. Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя учреждения являются: количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Типового положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Типового положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего положения.

5.7. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за выслугу лет;
- 2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 3) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в положении об оплате труда в соответствии с разделом 4 настоящего типового положения.»

5.8. Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается руководителю учреждения в размере, определенном разделом 4 настоящего положения;

5.9. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения на срок до одного года.

5.10. Руководителю учреждения, при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

5.10.1. Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю учреждения устанавливается в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.10.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.10.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю учреждения предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя учреждения в расчете на год.

6.3. В пределах выделенного фонда оплаты, при наличии экономии средств, работникам учреждения предоставляется материальная помощь.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения и на основании письменного заявления работника.

Приложение 1

к Положению об оплате труда
 работников
 Муниципального бюджетного обще-
 образовательного учреждения
 «Средняя школа №5 с углубленным
 изучением отдельных предметов
 имени В.Г. Распутина» городского
 округа город Урюпинск
 Волгоградской области,
 утвержденному приказом № 200
 от 01.09.2017г.

Р А З М Е Р Ы

окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №5 с углубленным изучением отдельных предметов имени В.Г. Распутина» городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование среднее общее»

№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Должности служащих, специалистов и профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ			
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня	Секретарь учебной части; вожатый; помощник воспитателя	6 030
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.2.1	1 квалификационный уровень	Старший вожатый; музыкальный руководитель; инструктор по физиче-	8 000

		ской культуре	
1.2.2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор	8 100
1.2.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог; методист	9100
1.2.4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель-логопед; учитель; педагог-библиотекарь; старший воспитатель	9 200
2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ			
2.1.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	6 030
2.1.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6 660
2.2.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2.2.1.	1 квалификационный уровень	Без категории: лаборант; техник по наладке и испытаниям	7 020
2.2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих	7 560
8060,78			

		первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
2.2.3.	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7 740
2.3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
2.3.1.	1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей	8 010
2.3.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	8 190
2.3.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	8 460
2.3.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться должностное наименование «ведущий»: ведущий инженер	8 550
3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕПРОМЫШЛЕННЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ			
3.1.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разря-	5 584

		<p>дов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <p>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;</p> <p>уборщик служебных помещений;</p> <p>кладовщик;</p> <p>подсобный рабочий;</p> <p>дворник;</p> <p>сторож (вахтер);</p> <p>гардеробщик;</p> <p>повар (3 разряд);</p> <p>мойщик посуды;</p> <p>машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); кухонный работник</p>	
3.1.2.	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	6 570
3.2.	ПКГ «Отраслевые профессии рабочих второго уровня»		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <p>повар (4, 5 разряд);</p>	7 020
3.2.2.	2 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Еди-</p>	7 560

		ным тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
3.2.3.	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 740
.2.4.	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8 010»

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №5 с углубленным изучением отдельных предметов имени В.Г. Распутина» городского округа город Урюпинск Волгоградской области, утвержденному приказом №200 от 01 сентября 2017 года

Р А З М Е Р

компенсационных выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	10
2.	За проверку письменных работ: - учителям за проверку письменных работ по предметам в 1-4 классах; - учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе; - учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике, - иностранному языку, черчению, конструированию и другим предметам учебного плана	10 15 5 3
3.	За классное руководство	20

4.	За заведование кабинетами, лабораториями за заведование учебными мастерскими за заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских за заведование дошкольными участками в общеобразовательных учреждениях за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями за заведование школьными музеями	5 10 30
----	---	-----------------------------------

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 5
с углубленным изучением отдельных
предметов имени В.Г. Распутина»
городского округа город Урюпинск
Волгоградской области,
утвержденному приказом № 200
от 01.09.2017г.

Р А З М Е Р
стимулирующих выплат

<i>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>		
1.	За интенсивность выполняемой работы	
1.1	За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения	
1.1.1	За реализацию социальных проектов, направленных на приобретение обучающимися позитивного социального опыта, формирование гражданской позиции	15
1.1.2	За наличие публикаций по обобщению учебно – методического и воспитательного опыта работы	15
1.2	За разработку и внедрение новых эффективных программ и методик, форм обучения, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	
1.2.1	За разработку и внедрение новых эффективных внеурочных программ и методик по финансовой грамотности	15
1.2.2	За эффективное руководство учебными проектами	5
1.3	За сложность и напряженность выполняемой работы	
1.3.1	За работу в профильных классах	15
1.3.2	За работу с учащимися из «группы риска» и детьми из социально неблагополучных семей	20
1.3.3	За работу с одаренными учащимися	20
1.3.4	За сложность и приоритетность предмета (обязательные и наиболее часто выбираемые предметы для сдачи ГИА)	15
1.3.5	За организацию работы с детьми в условиях «Школы полного дня»	5

1.3.6	За формирование адаптационной среды для детей, впервые пришедших в образовательную организацию	5
1.3.7	За организацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	15
1.3.8	За активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте)	35
1.3.9	За выполнение работ по стирке постельного белья	15
1.3.10	За качественное и своевременное выполнение работ по учету родительской платы и компенсаций	18
1.3.11	За участие в организации и проведении ремонтных работ в помещении столовой	35
1.3.12	За качественное обеспечение взаимодействия с поставщиками продуктов питания	13
1.3.13	За работу по организации воинского учета	13
1.3.14	За организацию мероприятий по охране труда, технике безопасности и здоровьесбережения	40
1.3.15	За осуществление технической поддержки при проведении общешкольных мероприятий	2
1.3.16	За реализацию буфетной продукции	75
2.	Персональный коэффициент за повышение авторитета и имиджа учреждения, в том числе представление опыта работы на фестивалях, форумах, конференциях, ВКС в рамках деятельности Гимназического союза России и других сетевых сообществ	100
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
1.	За качество выполняемых работ	
1.1	За отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих органов	45
1.2	За качественное и своевременное составление отчетности	5
1.3	За качественное и своевременное ведение документации ПМПК, оформление документов ПМПР	20
1.4	За отсутствие жалоб на качество блюд со стороны обучающихся и их родителей	31
1.5	За обеспечение качественного питания учащихся в период деятельности оздоровительного лагеря с дневным пребыванием	12
1.6	За качественное ведение документации по учету питания учащихся	29
1.7	За высокие результаты, достигаемые учащимися в спортивных соревнованиях разного уровня	45

1.8	За подготовку призеров и победителей олимпиад, конкурсов, соревнований различного уровня:	
	школьный	10
	муниципальный	20
	региональный	30
2.	За квалификационную категорию	
2.1	Первая	15
2.2	высшая	30
3.	За наличие почетного звания	
3.1	За наличие нагрудного знака «Почетный работник	5
<i>III. Выплаты за общий трудовой стаж, за выслугу лет</i>		
1.	От 2 до 5 лет	3
2.	От 5 до 10 лет	5
3.	От 10 до 20 лет	8
4.	Свыше 20 лет	10