Управление образования администрации Гурьевского муниципального района
МБОУ «Новопестеревская ООШ»

Утверждаю
Директор МБОУ
«Новопестеревская ООШ»
О.М. Воронько
приказ № 42 от 31.10.2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О ФОРМИРОВАНИИ И РАСПРЕДЕЛЕНИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «НОВОПЕСТЕРЕВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

Согласовано
Председатель
Управляющего Совета
_____Горшкова Л.В.
« 31 » октября _ 2019 г

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
протокол № _3_
« 31 » октября _ 2019 г.

Новопестерево
2019

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение о формировании и распределении фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новопестеревская основная общеобразовательная школа» (далее Положение) разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273 ФЗ «Об образовании», Законом Кемеровской области от 05.07.2013г. № 86-03 «Об образовании», Постановлением администрации Гурьевского муниципального района от 29.10.2019 г. № 1001 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального района, созданных в форме учреждений, и работников Управления образования администрации Гурьевского муниципального района».

1.2. Целью настоящего Положения является сохранение отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы и регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Новопестеревская основная общеобразовательная школа» Гурьевского района Кемеровской области (далее – Учреждение) на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Кемеровской области, органа местного самоуправления, Устава Учреждения и требований Коллективного договора.

1.3. Настоящее Положение определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, условия установления обязательных и стимулирующих доплат и надбавок.

Настоящее Положение принято на общем собрании трудового коллектива, согласовано с Управляющим Советом и утверждено руководителем Учреждения (приказ № 42 от 31.10.2019г.).

Настоящее Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

1.4. Учреждение в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, определяет размеры и виды доплат и надбавок, премий и других видов материального поощрения работников (без ограничения их предельными размерами).

Настоящее Положение распространяется на штатных работников Учреждения, исключая совместителей.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Постановления об утверждении Положения «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гурьевского муниципального района» от 23.03.2011 № 408;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с Управляющим Советом Учреждения.

1.6. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый

главным распорядителем средств областного и местного бюджетов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.8. Заработная плата работников Учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат, ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда Учреждения.

1.9. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

2. Порядок формирования системы оплаты труда работников Учреждения.

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников Учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда работников.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Гурьевского муниципального района, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников Учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы. В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при

совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам Учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) определяются настоящим Положением, согласованным в установленном порядке с Управляющим Советом Учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), от нагрузки.

2.1.4. Руководитель Учреждения при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку);

ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников Учреждения, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании данного Положения и Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Новопестеревская ООШ», согласованного с Управляющим Советом Учреждения.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Новопестеревская ООШ» приведено в приложении № 4 к настоящему Положению.

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, также могут направляться Учреждением на стимулирующие выплаты.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда установлены настоящим Положением.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет _2,5__% от фонда оплаты труда Учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем Учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности Учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю Учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения

2.2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности за работу в сельской местности, за специфику Учреждения, за квалификационную категорию, почетное звание;
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу);
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).
- Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

2.2.2. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП=(Ор) +((Ор)Х(К2+К3))+((Ор)Х(К4))+КВ+СВ**,** где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад), рассчитанный по формуле:

Ор = (О Х К1)Х Кс, где:

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, Кс=1,25;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой

работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (Приложение 1 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (Приложение 1 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (Приложение 1 к настоящему Положению).

Работникам Учреждения устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы за работу в сельской местности. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по соответствующей ПКГ и на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности, Кс=1,25.

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника почетного звания применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

- должностей педагогических работников.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, «Почетный работник общего образования» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ему производится один раз (Приложение № 3).

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за наличие у работника почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 3 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.5. Настоящим Положением предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента (К4). Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (год).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2. В случае выполнения работником должностных обязанностей менее чем на 1 ставку, размер персонального повышающего коэффициента устанавливается пропорционально установленной нагрузке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с Управляющим Советом Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) (без учета повышающих коэффициентов: Кс; К2; К3) на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.6. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования, наименования должностей, оклады по профессиональной квалификационной группе, повышающие коэффициенты приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную работу определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ тп = ((Ор) + (Ор) Х (К2 + К3)) Х Нагр.) / ((Ор) Х (К4)),

где:

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад);

К2 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;

Нагр. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

В случае, если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, его размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников Учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания исчисляется на основании должностного оклада по соответствующей ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников Учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов).

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- изменения группы по оплате труда Учреждения – для руководителя Учреждения;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого оклада (должностного оклада) производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

ФОТ почас. = (ДО /Н час. мес i) x Н факт. мес i,

где:

ФОТ почас – размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Н ч мес.i - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.i – фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы работников.

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей норма часов работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 - 2.6.3. настоящего Положения, в том числе руководителя Учреждения, его заместителей составляет 40 часов в неделю, учителей 18 часов, для женщин, работающих в сельской местности 36 часов.

2.6.5. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.6. Учителям, у которых, по независящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается, по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

2.6.7. Для сторожей вводится суммированный учет рабочего времени, расчетным периодом считается календарный год.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое

не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся, различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются за 20 минут до начала учебных занятий и через 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытным участком, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, методическими объединениями, организацией трудового обучения.

2.8. Порядок определения уровня образования.

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо

оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов) работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов) предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Работники, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей.

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

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается Управлением образования администрации Гурьевского муниципального района в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным нормативным актом Управления образования администрации Гурьевского муниципального района.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем Учреждения. Заместителю руководителя по УВР – на 10 % ниже должностного оклада руководителя без учета его персонального повышающего коэффициента; заместителю руководителя по безопасности – на 30 % ниже должностного оклада руководителя без учета его персонального повышающего коэффициента.

3.3. К должностным окладам руководителя Учреждения, его заместителей, может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени, в размере до 2,0.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя Учреждения Управлением образования администрации Гурьевского муниципального района, для заместителей руководителя - руководителем Учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя Учреждения определяется Управлением образования администрации Гурьевского муниципального района.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя Учреждения устанавливает руководитель Учреждения в отношении каждого работника по согласованию с Управляющим Советом.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя Учреждения, его заместителей включаются в трудовой договор.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения, его заместителям в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах включаются в трудовой договор в соответствии с данным Положением.

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения применительно к установленным Управлением образования администрации Гурьевского муниципального района показателям эффективности деятельности Учреждения и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности Учреждения и работы руководителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются применительно к установленным в Учреждении показателям эффективности деятельности и работы заместителей руководителя Учреждения.

Перечень выплат стимулирующего характера и диапазон выплат в зависимости от степени достижения установленных показателей эффективности работы Учреждения и руководителя (заместителей руководителя) предусматриваются в трудовом договоре.

3.6. В установленном учредителем порядке в Учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, 2,5% на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения.

Размер централизуемых средств в Учреждении устанавливается Управлением образования администрации Гурьевского муниципального района.

Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения передаются в распоряжение Учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

3.7. Управление образования администрации Гурьевского муниципального района устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) в кратности 4.

В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников Учреждения, Управление образования администрации Гурьевского муниципального района в отношении руководителя Учреждения устанавливает по согласованию с Гурьевской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ; руководитель Учреждения в отношении своих

заместителей устанавливает условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения по согласованию с Управляющим Советом.

4. Виды выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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 (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

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

4.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

4.6. Согласно Постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

4.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается,

определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;
- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей руководителям, специалистам и служащим в сфере образования устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 2 к настоящему Положению.

5. Виды выплат стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующие выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

5.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

5.3. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

5.5. Стимулирующие выплаты работникам установлены в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Новопестеревская ООШ» (Приложение 4), согласованным с Управляющим Советом.

6. Заключительные положения

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников Учреждения, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.

Учреждение принимает положение об оплате труда работников, руководствуясь настоящим Положением по согласованию с Управляющим Советом.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным Положением о формировании и распределении фонда оплаты труда МБОУ «Новопестеревская ООШ».

Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2019 года.

Приложение № 1
к Положению о формировании и
распределении фонда оплаты
труда работников МБОУ
«Новопестеревская ООШ»

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
4 квалификационный уровень		4160		
1.	Учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении)		1,7158	7138
2.	Учитель (высшее профессиональное образование)		1,8880	7854
3.	Учитель (I квалификационная категория)		2,1878	9101
4.	Учитель (высшая квалификационная категория)		2,3600	9818
2 квалификационный уровень		4678		
1.	Управляющий учебным хозяйством		1,9639	9187
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования				
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"				
2 квалификационный уровень		3119		
1.	Заведующий хозяйством.		1,6362	5103
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"				
1 квалификационный уровень		3686		
1.	Специалист по кадрам.		1,2460	4593
Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования				
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2836		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным		1,2597	3573

	справочником работ и профессий рабочих (сторож, рабочий по обслуживанию зданий)			
4 квалификационный уровень		3119		
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (водитель)		2,1276	6636

Примечания:

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня может устанавливаться при условии выполнения качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

Рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда производится в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

2. В учреждениях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которым устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Водителям I класса, предусмотренным в пункте 2 настоящих примечаний, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается Учреждением самостоятельно.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается Учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменениями условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

Приложение № 2
к Положению о формировании и распределении фонда оплаты труда работников
МБОУ «Новопестеревская ООШ»

Обязательные и дополнительные компенсационные выплаты в обязательном порядке согласовываются с Управляющим Советом.

1. Обязательные компенсационные выплаты.

Обязательные выплаты за работу, производимую в особых условиях, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, выплачиваются в размере, определяемом действующими нормативными актами.

Перечень обязательных выплат за работу, производимую в особых условиях.

№	Виды работ, за которые установлены доплаты за работу, производимую в особых условиях	размеры доплат
1.1.	за работу в выходные и праздничные дни	100 %
1.2.	за работу с неблагоприятными условиями труда: - с тяжелыми и вредными условиями труда (при наличии аттестации рабочего места); Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения, в соответствии с коллективным договором)	до 12 %
1.3.	районный коэффициент	30%
1.4.	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы.
1.5.	за работу в ночное время	Каждый час работы в ночное время (в

		период с 22 часов до 6 часов) оплачивается на 40 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.
1.6.	за работу в вечернее время	Каждый час работы в вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается на 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.
1.7.	за выполнение функции классного руководства	Устанавливается выплата в размере 3000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющем наполняемость в пределах нормативного значения. Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются настоящим Положением и трудовым договором с работником.
1.8.	**доведение до МРОТ**	**согласно расчетам**

2. Дополнительные компенсационные выплаты.

Перечень дополнительно оплачиваемых работ из компенсационного фонда.
Выплаты устанавливаются с 1 сентября текущего года на учебный год.

Наименование показателя	Размер доплат (указать конкретно в % от тарифной части или в абсолютной величине)			Срок, на который устанавливается доплата
	от нагрузки	от оклада	в абсолютной величине	
2.1. за проверку письменных работ:				
2.1.1. - по русскому языку	10 %			ежемесячно на год
2.1.2. - по математике	7 %			
2.1.3. - по литературе, иностранному языку, химии, физике, биологии, природоведению, истории, географии, обществознанию, ИЗО	5 %			
2.1.4. - начальные классы		5 %		
2.2. за заведование:				
2.2.1. - учебный кабинет			250	ежемесячно на год
2.2.2. - специализированные кабинеты: физика, химия, биология, спортивный зал, информатика; пришкольный участок; библиотека			450	
2.2.3. заведование лабораториями (физика, химия)			350	
2.3. руководство МО				
2.3.1. - школьный уровень			300	ежемесячно на год
2.3.2. - районный уровень (МО учителей физической культуры; тьюторство)			500	

2.4. Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией Учреждения, по согласованию с Управляющим Советом и оформляется приказом руководителя Учреждения.

2.5. Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:
- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- не выполнение возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности.

2.6. При отсутствии экономии базовой части фонда оплаты труда все выплаты, производимые за счет данного источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с Управляющим Советом.

Приложение № 3
к Положению о формировании и
распределении фонда оплаты
труда работников
МБОУ «Новопестеревская ООШ»

Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (К3)

Почетные звания	**Размер повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу (ставке)**
Работникам Учреждения, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования», «Отличник народного образования»	0,1

Приложение № 4
к Положению о формировании и распределении фонда оплаты труда работников
МБОУ «Новопестеревская ООШ»

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
МБОУ «Новопестеревская ООШ»

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Новопестеревская ООШ» (далее Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.

1.2. Учреждение распределяет стимулирующий фонд на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

Для педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс:

- стимулирующие выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более_3_%) от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

Для других работников (прочий персонал):

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более_3_%) от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

Премирование производится в соответствии с настоящим Положением, утверждается руководителем Учреждения, по согласованию с Управляющим Советом. Настоящее Положение распространяется на штатных работников Учреждения, исключая совместителей, руководителя.

2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.1. Доля стимулирующих выплат по итогам работы устанавливается в процентном соотношении для учителей и для прочего персонала от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

2.2. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по рассмотрению стимулирующих премиальных выплат (далее - Комиссия), образованной в Учреждении, после чего происходит согласование с Управляющим Советом.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности, расчетный период – 1 месяц, и максимальными размерами не ограничиваются.

2.3. В случае совершения работником дисциплинарных или иных проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период восстанавливается на основании приказа руководителя Учреждения.

2.4. Учреждение по согласованию с Управляющим Советом устанавливает показатели эффективности деятельности для каждой категории работников, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников (п. 3. настоящего Положения).

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Установление показателей эффективности деятельности, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели эффективности деятельности должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю эффективности деятельности устанавливаются индикаторы измерения.

По решению Учреждения индикаторы измерения показателей эффективности деятельности оцениваются количеством баллов.

2.6. Максимальное количество баллов по категории педагогического персонала составляет 100 баллов, административно-управленческого персонала (заместители руководителя) – 50 баллов, учебно-вспомогательного персонала (специалист по кадрам, заведующий хозяйством) – 50 баллов, младшего обслуживающего персонала (водитель – 50 баллов, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож – 25 баллов).

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей эффективности деятельности закрепляется в настоящем Положении (п.3.).

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант имеет соответствующую оценку (балл). Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку (балл).

Сумма оценок (баллов) по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок (баллов) по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок (баллов) показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат.

2.7. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных оценок (баллов) и стоимости единицы оценки (балла).

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми штатными работниками Учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение Учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата), может производиться перерасчет стоимости единицы оценки премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат. В данном Положении предусматривается такой порядок.

2.8. По итогам работы до 13 числа каждого месяца работники Учреждения предоставляют администрации Учреждения аналитическую информацию (портфолио) и оценочные листы показателей эффективности своей деятельности.

2.9. Руководитель Учреждения до 15 числа каждого месяца обеспечивает представление в Комиссию портфолио всех работников и оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников Учреждения с заполненной информацией о:

-достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности, установленных настоящим Положением для категории работника по видам выплат;

-набранной сумме оценок за показатели эффективности деятельности по видам выплат;

-набранной сумме баллов по группе качества каждого работника Учреждения;

-подписи и расшифровки подписи работников, с указанием даты заполнения.

Аналитическая информация в целом по Учреждению должна содержать данные о:

-итоговом количестве набранных баллов всеми работниками Учреждения;

-размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам (с приложением расчета);

-«стоимости» одного балла;

-размере причитающейся премии по каждому работнику Учреждения с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

2.10. Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: в первую очередь – самим работником, затем курирующим данное направление деятельности заместителем, либо руководителем методического объединения, после этого руководителем Учреждения.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.)

При положительном решении вопроса в оценочный лист аккуратно вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

Если расхождение в индикаторе не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение Комиссии.

В случае расхождения мнений членов Комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания Комиссии.

После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания Комиссии и подписи председателя Комиссии.

2.11. Стоимость одного балла премии рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам и общей суммы набранных баллов по всем работникам Учреждения.

Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику Учреждения. Решение Комиссии согласовывается с Управляющим Советом.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель Учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с Управляющим Советом. Согласованный и утвержденный приказ по Учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

В случае несогласия с оценкой показателей эффективности деятельности в части

установления стимулирующих выплат и размера премий работник Учреждения вправе обжаловать решение Комиссии в предусмотренном трудовым законодательством порядке.

2.12. Комиссия рассматривает результаты оценок и расчетный размер премий персонально по каждому работнику Учреждения. Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания Комиссии. Заверенная копия протокола передается руководителю Учреждения.

2.13. Итоги премирования утверждаются приказом руководителя Учреждения, с приложением заверенных копий протоколов. Приказ о премировании доводится до сведения каждого работника, указанного в приказе.

3. Показатели эффективности деятельности работников Учреждения.

3.1. Показатели эффективности деятельности педагогов 1-9 классов.

3.2. Показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала Учреждения.

3.2.1. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по УВР.

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
4	**Раздел 1. Обеспечение доступности качественного образования.**				**40**		
1	**Рейтинг образовательных организаций**	место расположения организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123 Для использования результатов рейтинга необходимо общее количество образовательных организаций, входящих в кластер, разделить на 5 групп. Заместители руководителя общеобразовательных организаций, вошедших в первую группу в данном кластере, получают 10 баллов. Заместители руководителя общеобразовательных организаций, вошедших во вторую группу в данном кластере, получают 8 баллов. Заместители руководителя общеобразовательных организаций, вошедших в третью группу в данном кластере, получают 6 баллов. Заместители руководителя общеобразовательных организаций, вошедших в четвертую группу в данном кластере, получают 4 балла. Заместители руководителя общеобразовательных организаций, вошедших в пятую группу в данном кластере, получают 2 балла.	первая группа -10 баллов. вторая группа-8 баллов. третья группа-6 баллов. четвертая группа-4 балла. пятая группа-2 балла.	10	1 раз в год	данные мониторинга образовательной организации
2	**Удовлетворенность качеством образования**	место расположения организации в общем рейтинге удовлетворенности качеством образования	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013	Удовлетворенность участников образовательных отношений качеством образования	10	1 раз в год	результаты анкетирования

			№2123	95% - 100% - 10 баллов 94% - 90% - 8 баллов 89% - 85% - 6 баллов 80% - 84% - 5 баллов			
3	**Результаты независимой оценки качества образования**	Доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5»	Д9ок= Ч9ок/ Ч9оох100%, где Д9ок - доля учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», %; Ч9ок – численность учащихся 9-х классов, получивших на государственной итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ГИА-9 отметки «4» и «5», чел.; Ч9оо - численность учащихся 9-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по обязательным предметам в форме ГИА-9, чел.	от 40% до 59% 5 баллов; от 60% до 79% 7 баллов; от 80% до 100% 10 баллов	10	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования
4		Доля учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 по предметам по выбору, от общего числа учащихся 9-х классов, сдававших этот предмет в форме ГИА-9	Д9вк= Ч9вк/ Ч9овх100%, где Д9вк - доля учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 по предметам по выбору, от общего числа учащихся 9-х классов, сдававших этот предмет в форме ГИА-9, %; Ч9вк – численность обучающихся 9-х классов, получивших от-метки «4» и «5» на государственной итоговой аттестации в форме ГИА-9 по предметам по выбору, от общего числа учащихся 9-х классов, сдававших этот предмет в форме	от 40% до 59% 5 баллов от 60% до 79% 7 баллов от 80% до 100% 10 баллов	10	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования

			ГИА-9, чел.; Ч9ов – численность учащихся 9-х классов, сдававших этот предмет в форме ГИА-9				
1	**Раздел 2. Увеличение объема работ.**				**5**		
1	**особые условия работы**	Выполнение обязанностей оператора мониторинга (АИС, КПМО и др.)	В соответствии с регламентом заполнения электронных мониторингов	Своевремен ное заполнение	5	1 раз в квартал	Справка методиста МБОУ «ИМЦ в системе ДПО (ПК) ГМР»
1	**Раздел 3. Повышение профессиональной компетенции.**				**5**		
1		прохождение добровольной сертификации	наличие действующего сертификата	на период действия сертификата	5	1 раз в год	сертификат

3.2.2. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по безопасности.

	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
1	**Раздел 1. Обеспечение доступности качественного образования.**				**10**		
1	**Рейтинг образовательных организаций**	место расположения организации в общем рейтинге общеобразовательн ых организаций	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской облас-ти, утвержденным приказом де-партамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123 Для использования результатов рейтинга необходимо общее количество образовательных организаций, входящих в кластер, разделить на 5 групп. Заместители руководителя общеобразовательных организаций, вошедших в первую группу в данном кластере, получают 10 баллов. Заместители руководителя общеобразовательных организаций, вошедших во вторую группу в данном кластере, получают 8 баллов. Заместители руководителя общеобразовательных организаций, вошедших в третью группу в данном кластере, получают 6 баллов. Заместители руководителя общеобразовательных организаций, вошедших в четвертую группу в данном кластере, получают 4 балла. Заместители руководителя общеобразовательных организаций, вошедших в пятую группу в данном кластере, получают 2 балла.	первая группа -10 баллов. вторая группа-8 баллов. третья группа-6 баллов. четвертая группа-4 балла. пятая группа-2 балла.	10	1 раз в год	данные мониторинга образовательной организации
2	**Раздел 2. Эффективность управленческой деятельности**				**30**		
1	**Требования пожарной безопасности, антитеррористическо й защищенности, требований при возникновении ЧС,**	Отсутствие замечаний проверяющих и контролирующих органов	Выполнение требований в соответствии с инструкциями.	Отсутствие предписани й и штрафов	20	Ежемесячно	Справка специалиста УО по безопасности

	охраны труда, организация пропускного режима						
2	**Соблюдение правил дорожного движения, правил технической эксплуатации автобуса, отсутствие травматизма в организации**	Отсутствие дорожно транспортных происшествий, отсутствие травматизма среди всех участников образовательного процесса	Обеспечение безопасных условий перевозки обучающихся, проведение инструктажей, бесед по профилактике ДТП, обеспечение безопасных условий труда	Отсутствие штрафов, актов о несчастном случае	10	Ежемесячно	Копии журналов, справка руководителя
1	**Раздел 3. Увеличение объема работ.**				**5**		
1	**Выполнение обязанностей ответственного по выпуску автобуса на линию**	Отсутствие замечаний	Выпуск автобусов на линию, заполнение путевых листов	отсутствие замечаний	5	Ежемесячно	Справка механика УО
1	**Раздел 4. Повышение профессиональной компетенции.**				**5**		
1	**Повышение профессиональной компетенции.**	прохождение добровольной сертификации	наличие действующего сертификата	на период действия сертификата	5	1 раз в год	Сертификат

3.3.Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала Учреждения.

3.3.1. Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством.

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
1	**Раздел 1. Обеспечение доступности качественного образования.**				**8**		
1	**Рейтинг образовательных организаций**	место расположения организации в общем рейтинге общеобразовательных организаций	В соответствии с положением о рейтинговании образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области, утвержденным приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.10.2013 №2123 Для использования результатов рейтинга необходимо общее количество образовательных организаций, входящих в кластер, разделить на 5 групп. Заместители руководителя общеобразовательных организаций, вошедших в первую группу в данном кластере, получают 8 баллов. Заместители руководителя общеобразовательных организаций, вошедших во вторую группу в данном кластере, получают 7 баллов. Заместители руководителя общеобразовательных организаций, вошедших в третью группу в данном кластере, получают 6 баллов. Заместители руководителя общеобразовательных организаций, вошедших в четвертую группу в данном кластере, получают 4 балла. Заместители руководителя общеобразовательных организаций, вошедших в пятую группу в данном кластере, получают 2 балла.	первая группа -8 баллов. вторая группа-7 баллов. третья группа-6 баллов. четвертая группа-4 балла. пятая группа-2 балла.	8	1 раз в год	данные мониторинга образовательной организации
4	**Раздел 2. Эффективность деятельности**				**32**		
1	Обеспечение образовательного процесса в соответствии со	Отсутствие замечаний руководителя, отсутствие или наличие предписаний	Выполнение требований в соответствии с СанПиН 2.4.2.2821-10, приказами, инструкциями.	Отсутствие жалоб, замечаний, предписаний	10	1 раз в полугодие	Копии предписаний, акты выполненных работ

	всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режимы подачи питьевой воды)	Роспотребнадзора					
2	Обеспечение выполнения требований электробезопасност, охраны труда.	Отсутствие или наличие предписаний	Выполнение требований электробезопасности, охраны труда в соответствии с приказами, инструкциями.	Отсутствие жалоб, замечаний, предписаний	5	1 раз в полугодие	Копии предписаний, акты выполненных работ, справка
3	Выполнение мероприятий по экономии бюджетных средств.	(Наличие экономии согласно лимитов)	Холодная вода - 1 Горячая вода - 1 Электроэнергия - 4 Тепло - 2 Услуги связи - 2	Наличие экономии	10	Ежемесячно	Информация по расходованию лимитов
4	Обеспечение сохранности и развития материального технической базы учреждения. Инвентаризация.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно – материальных ценностей	Выполнение правил и требований к учету и хранению товарно-материальных ценностей в соответствии с приказами, инструкциями.	отсутствие замечаний	7	1 раз в год	Справка по результатам административно-производственного контроля, результаты инвентаризации.
2	**Раздел 3. Увеличение объема работ.**				**10**		
1	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Организация обеспечения учащихся горячим питанием (отсутствие замечаний по функционированию	Отсутствие предписаний органов государственного надзора и контроля по организации питания.	Отсутствие предписаний	5	1 раз в полугодие	Копии предписаний, акты выполненных работ, справка

		пищеблока					
2	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта; организация работ по благоустройству и санитарной очистке территории учреждения	Отсутствие замечаний по текущему ремонту здания, по очистке территории	Отсутствие замечаний	5	1 раз в полугодие	Копия акта приемки учреждения; справка руководителя

3.3.2. Показатели эффективности деятельности специалиста по кадрам.

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
3	**Раздел 1. Эффективность деятельности**				**25**		
1	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Формирование банка данных: на учащихся	Создание и ведение электронной базы данных на учащихся. Качественное ведение личных дел учащихся, книг приказов.	Наличие банка данных	10	1 раз в полугодие	справка зам. директора по УВР
2	Обеспечение выполнения требований к делопроизводству, кадрам	Отсутствие замечаний по итогам проверок по кадрам	Выполнение требований в соответствии с приказами, инструкциями.	Отсутствие замечаний	10	1 раз в год	Приказы, справки УО АГМР
3	Обеспечение комфортности в ОУ	Отсутствие фактов жалоб и обращений участников образовательного процесса	Выполнение функций сверх должностных обязанностей	Отсутствие жалоб	5	Ежемесячно	выписка из журнала регистрации жалоб
2	**Раздел 2. Увеличение объема работ.**				**15**		
1	Интенсивность и напряженность работы.	Работа с электронной почтой.	Своевременное предоставление информации на запросы ОУ	Отсутствие замечаний руководителя	5	Ежемесячно	приказы Администрации школы
2		Архивная работа	Предоставление информации, справок и т.д.; обеспечение сохранности классных журналов, личных дел сотрудников и обучающихся и др. документации	Наличие архива	10		Журнал учета архивных документов
1	**Раздел 3. Повышение профессиональной компетенции.**				**10**		
1	**Повышение профессиональной компетенции.**	прохождение курсов повышения квалификации по делопроизводству	наличие действующего сертификата	на период действия сертификата	10	1 раз в год	Сертификат

3.4.Показатели эффективности деятельности младшего обслуживающего персонала Учреждения.

3.4.1. Показатели эффективности деятельности водителя.

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
3	**Раздел 1. Эффективность деятельности**				**30**		
1	Своевременное предоставление и грамотное заполнение путевых листов. Отсутствие ДТП, замечаний	Отсутствие замечаний руководителя, отсутствие или наличие штрафов, предписаний органов Госавтоинспекции.	Выполнение правил и требований к заполнению путевых листов, приказов, инструкций.	Отсутствие замечаний, предписаний	10	1 раз в полугодие	Справка механика УО АГМР, информация зам. директора по безопасности
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, контроль за антитеррором. Обеспечение безопасной перевозки детей.	Отсутствие или наличие предписаний	Выполнение требований в соответствии с приказами, инструкциями.	Отсутствие замечаний, предписаний	10	1 раз в полугодие	Копии предписаний, акты выполненных работ информация зам. директора по безопасности
3	Выполнение мероприятий по экономии бюджетных средств.	(Наличие экономии согласно лимитов)	Соблюдение норм расхода ГСМ – 10 баллов	Наличие экономии	10	Ежемесячно	Информация по расходованию лимитов
1	**Раздел 2. Увеличение объема работ.**				**20**		
1	Интенсивность и напряженность работы. Выполнение общественных поручений	Ненормированный рабочий день	Выезды сверх маршрута по приказам УО АГМР, работа в выходные дни (подвоз на соревнования и т. д.)	Наличие путевых листов	20	Ежемесячно	Приказы УО АГМР, приказы Администрации школы

3.4.2. Показатели эффективности деятельности сторожа.

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
1	**Раздел 1. Эффективность деятельности**				**25**		
1	Обеспечение комфортности в ОУ	Отсутствие фактов жалоб и обращений участников образовательного процесса	Выполнение функций сверх должностных обязанностей	Отсутствие жалоб	25	Ежемесячно	выписка из журнала регистрации жалоб, справка завхоза

3.4.3. Показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	цена балла	период исчисления	источник данных
1	**Раздел 1. Эффективность деятельности**				**25**		
1	Обеспечение комфортности в ОУ	Отсутствие фактов жалоб и обращений участников образовательного процесса	Выполнение функций сверх должностных обязанностей	Отсутствие жалоб	25	Ежемесячно	выписка из журнала регистрации жалоб, справка завхоза

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном соотношении у учителей и у прочего персонала.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с Управляющим Советом по должностям работников Учреждения в виде премий за:

-выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;

-реализацию отдельных видов деятельности Учреждения;

-особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

-организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

-успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

-интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы.

Выплаты педагогическим работникам назначаются ежеквартально на ставку (оклад) и выплачиваются ежемесячно в течение данного периода по основному месту работы. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплаты на следующий квартал не назначаются.

4.2. Специальная выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющихся молодыми специалистами (далее – выплата молодым специалистам) в размере 8046 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании".

Специальная выплата педагогическим работникам, являющихся наставниками молодых специалистов государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, в размере 5748 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

4.3. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется Учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя Учреждения. Показатели эффективности деятельности (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

4.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется Учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, Управлением образования, администрацией Учреждения.

4.5. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди

населения, особо важных и срочных работ устанавливаются Учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

4.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам **ежемесячно** за:

№ пункта	перечень стимулирующих выплат	выплата
4.6.1.	Разработка и выполнение плана воспитательной работы, выполнение обязанностей диспетчера	***4850 руб.***
4.6.2.	Выполнение обязанностей ответственного за питание	***2000 руб.***
4.6.3.	Работа с библиотечным, учебным фондом образовательного учреждения, составление отчетности	***2500 руб.***
4.6.4.	Выполнение обязанностей сопровождающего по школьному маршруту	***2500 руб.***
4.6.5.	Внеклассная работа по физической культуре (подготовка и участие в муниципальных, региональных этапах соревнований)	***500 руб.***
4.6.6.	Выполнение работы оператора мониторинга (АИС, КПМО, ИКТ и др.)	***500 руб.***
4.6.7.	Ведение протоколов педагогических советов, собраний трудового коллектива, совещаний при директоре, заседаний Управляющего Совета и др.	***300 руб.***
4.6.8.	Разработка и выполнение плана внутришкольного контроля	***5000 руб.***
4.6.9.	Организация комплексной безопасности учреждения (охрана труда, антитеррористическая безопасность, пожарная безопасность)	***5000 руб.***
4.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам **разово** за:		
4.7.1.	Организация работы в оздоровительном центре с дневным пребыванием	***800 руб.***
4.7.2.	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения)	***800 руб.***
4.7.3.	Работа по обеспечению безопасности	***1000 руб.***
4.7.4.	Четкое и своевременное исполнение приказов, распоряжений руководителя, вышестоящих органов, решений педагогического совета	***200 руб.***
4.7.5.	Организация экспериментальной, исследовательской работы в ОУ	***1000 руб.***
4.7.6.	Участие в экспериментальной, исследовательской работе	***500 руб.***
4.7.7.	Участие в разработке документов для конкурсов	***500 руб.***
4.7.8.	Организация профориентационной работы.	***300 руб.***
4.7.9.	Разработка внутришкольной нормативно-организационной базы	***1000 руб.***
4.7.10	Разработка и реализация программы развития школы	***1000 руб.***
4.7.11.	Организация сотрудничества с учреждениями начального, среднего профессионального образования и ВУЗами	***1000 руб.***
4.7.12.	Качественная подготовка обучающихся к различным видам работ, проверяемых независимой комиссией, аттестация школы, мониторинг и др.	***1000 руб.***
4.7.13.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, контроль за антитеррором в ОУ	***500 руб.***
4.7.14.	Работа с социумом (родительская общественность, организации, СМИ и т.д.)	***300 руб.***
4.7.15.	Разработка индивидуальных авторских программ, углубленных курсов, индивидуальное тематическое планирование в рамках ФГОС, их реализация в учебно-воспитательном процессе, результативность	***1000 руб.***
4.7.16.	Работа по увеличению фондов учебников за счет средств родителей и привлеченных средств	***500 руб.***

4.7.17.	Организация платных дополнительных образовательных услуг в ОУ	***500 руб.***
4.7.18.	Организационная работа	***200 руб.***
4.7.19.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	***400 руб.***
4.7.20.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	***400 руб.***
4.7.21.	Разработка и проведение открытых мероприятий	***500 руб.***

4.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя Учреждения по согласованию с Управляющим Советом по должностям работников Учреждения в пределах средств фонда стимулирования и на основании настоящего Положения.

4.9. Размер стимулирующей выплаты по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

5. Иные поощрительные и разовые выплаты

5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в Учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения.

5.2. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление иных поощрительных выплат в Учреждении, составляет не более_3_% для учителей и не более_3_% для прочего персонала.

5.3. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом директора по согласованию с Управляющим Советом в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

№ пункта	Государственные, профессиональные праздники	выплата
5.3.1.	День учителя, Новый год , 23 февраля, 8 марта	***200 руб.***
	Иные праздники	
5.3.2.	Юбилейные даты работника	***300 руб.***

5.4. Материальная помощь выплачивается работникам Учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда стимулирования руководителя Учреждения, а также экономии фонда оплаты труда Учреждения на основании письменного заявления работника Учреждения:

№ пункта	материальная помощь	выплата
5.4.1.	в связи с рождением ребенка	***500 руб***
5.4.2.	в связи с бракосочетанием сотрудника	***500 руб.***
5.4.3.	погребение близких родственников (родителей, супругов, детей)	***1000 руб.***
5.4.4.	приобретение дорогостоящих медикаментов	***1500 руб.***
5.4.5.	несчастный случай	***1000 руб.***

Примечание: установление показателей стимулирования и премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

В данном Положении
пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью
46 (Сорок шесть) страниц.

Директор школы О.М. Воронько