

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования
администрации Малмыжского района
_____ В.В.Остренко



СОГЛАСОВАНО

Протокол № 5 от «30» июня 2018г.

Председатель профсоюзного
комитета _____ Е.Ю.Перескокова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ ООШ п.Плотбище
_____ Н.Б.Кадырова
Приказ № 15 от «30» июня 2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы п. Плотбище Малмыжского
района Кировской области**

Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы п. Плотбище Малмыжского района Кировской области (далее - Положение) разработано на основе постановления администрации Малмыжского района Кировской области от 29.06.2018 № 357 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Малмыжского района Кировской области»

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда для работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы п. Плотбище Малмыжского района Кировской области (далее - учреждение).

1.3. Положение включает порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, оклад устанавливается пропорционально отработанному времени.

1.6. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.7. Настоящее Положение утверждается приказом директора школы по согласованию с управлением образования администрации Малмыжского района и подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников учреждения устанавливаются с учётом:

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации; настоящего Положения.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

2.1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.1.4. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения должны соответствовать уставным целям учреждения, а их наименования соответствовать единому тарифно – квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.1.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональные квалификационные группы:		
должностей педагогических работников (учитель)		11 163 рубля

2.1.6. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» (сторож, уборщик служебных помещений, электрик, слесарь-сантехник, повар)	3430 рублей

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации Малмыжского района Кировской области от 29.06.2018 № 357 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, Малмыжского района Кировской области»

2.2.2. В Положении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за расширение зон обслуживания.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда и с учётом пункта 4.2 настоящего Положения.

2.2.4. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.2.5. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2.6. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.7. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

2.2.7.1. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2.7.1.1. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

2.2.7.1.2. За иные особые условия работы в учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Учреждение, работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Учитель, осуществляющий индивидуальное обучение по индивидуальным учебным планам	до 10

2.2.8 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.2.8.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2.2.8.2. Выплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности работника, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада, ставки заработной платы
Классное руководство Выплата за классное руководство в зависимости от количества обучающихся при наполняемости класса до 14 человек включительно	до 15
Проверка тетрадей: - учителям начальных классов, математики, русского языка и литературы в зависимости от количества обучающихся из расчета наполняемости класса 14 человек	до 15
Заведование учебными кабинетами по итогам смотр-конкурса на основании Положения «О смотре учебных кабинетов»	до 5
За работу в спаренных классах в зависимости от наполняемости класса из расчета 14 человек - начальное звено	до 20
За работу с библиотечным фондом и учебниками	до 5 ✓
За ведение школьного сайта	до 10 ✓
За работу с обучающимися, находящимися в социально - опасном положении и их семьями	до 10 ✓
За выполнение функций по курированию, ведение документации, направлений реализации педагогических советов	до 5
За организацию оздоровительного лагеря в каникулярный	до 10

период	
За выполнение обязанностей заместителя директора по учебно-воспитательной работе	до 10

Выплата за классное руководство работникам устанавливается с учетом наполняемости класса 14 обучающихся, но не более 15 %.

Педагогическим работникам осуществляется ежемесячная выплата вознаграждения за выполнение функции классного руководителя в размере 1000 рублей. Выплата предусмотрена при наполняемости класса 14 обучающихся и пропорционального расчета по классам с наполняемостью менее установленной.

Выплата за проверку тетрадей работникам устанавливается пропорционально выполняемому объему, с учетом наполняемости класса 14 обучающихся, но не более 15 %.

2.2.8.3. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы - с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

2.2.8.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.8.5. Выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.2.8.6. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. В целях повышения результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Малмыжского района от 29.06.2018 № 357 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда

работников муниципальных общеобразовательных организаций Малмыжского района Кировской области».

2.3.2. В Положении могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и (или) в абсолютном размере.

2.3.6. Размеры выплат определяются путём умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и с учетом пункта 4.2 настоящего Положения.

2.3.7. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.3.8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

2.3.8.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются настоящим Положением. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников учреждения. Размер выплаты - до 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата за качество выполняемых работ является ежемесячной выплатой.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается по итогам предыдущего учебного года комиссией по определению критериев за качество выполняемых работ (далее - комиссия), состоящей из 3 человек, выбранной педагогическим коллективом. Комиссия осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогов,

главного бухгалтера по утвержденным критериям и показателям качества работы за предыдущий учебный год. Комиссия не позднее 20 августа текущего года и проводит рейтинговый подсчет баллов. Утвержденный комиссией сводный оценочный лист подписывается председателем и членами комиссии и является приложением к протоколу о выплате за качество выполняемых работ. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о назначении выплаты за качество выполняемых работ, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления. Руководитель учреждения имеет право уменьшить размер выплаты за качество выполняемых работ пропорционально всем работникам исходя из фонда оплаты труда.

При установлении выплаты за качество выполняемых работ учитываются следующие критерии и показатели работы:

№ п/п	Критерии и показатели качества работы	Основание для установления выплаты за качество выполняемых работ	Размер выплаты от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 1 балл равен 1 %
Педагогические работники			
1.	Достижение учащимися высоких показателей в обучении в сравнении с предыдущим периодом	По итогам учебного года обученность составляет – 100%, качество знаний по предмету составляет не менее 55% или отмечается стабильный результат или положительная динамика результатов обучения по сравнению с предыдущим учебным годом.	до 2 баллов
2.	Оформление документации	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременность и качество предоставляемой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации, ведение журналов и личных дел	до 3 баллов
3.	Участие учащихся в очных и заочных муниципальных, областных и всероссийских олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Наличие участников очных и заочных муниципальных, областных и всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований.	до 3 баллов

4.	Участие педагога в очных и заочных профессиональных конкурсах и соревнованиях	Учитель – участник профессиональных конкурсов и соревнований (не менее 3 конкурсов)	до 5 баллов
5.	Представление своего педагогического опыта	Выступления на ШМО, РМО, педсоветах, конференциях, семинарах, региональных площадках	до 5 баллов
6.	Применение инновационных технологий и методик в образовательном процессе	Представление системы работы по применению инновационных технологий и методик в образовательном процессе через выступления на ШМО, РМО, педсоветах, конференциях, семинарах, региональных площадках	до 3 баллов
7.	Представление своего педагогического опыта в различных СМИ, сайтах	Наличие сайта, публикации материалов (подтверждение)	до 3 баллов
8.	Участие учителя в инновационной деятельности	Апробация новых программ, УМК, введение новых ФГОС	до 5 баллов
9.	Пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация творческих работ педагогов и учащихся	Наличие публикаций.	до 4 баллов
10.	Соблюдение корпоративной этики	Качественное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие конфликтов с участниками образовательных отношений	до 1 балла
11.	Организация проектно – исследовательской деятельности обучающихся с выходом на различный уровень	Выступление учащихся на конференциях (наличие победителей и призов, сертификатов).	до 5 баллов
12.	Организация внеклассных мероприятий с	Качественная организация внеклассных мероприятий с учащимися (экскурсии, походы,	до 5 баллов

	учащимися вне школы	волонтерское движение)	
13.	Повышение квалификации, самообразование	Самообразование с предъявлением результатов, отражающихся в образовательной деятельности (курсовой подготовки), участие в вебинарах	до 5 баллов
	Итого до 50 баллов		
	Главный бухгалтер		
1.	Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности.	Нет дебиторской и просроченной кредиторской задолженности.	до 15 баллов
2.	Эффективная работа с организациями и учреждениями – партнёрами по финансовой деятельности (ПФ, УФНС, казначейство и др.)	Нет замечаний от ПФ, УФНС, казначейство и других учреждений по финансовой деятельности.	до 15 баллов
3.	Работа с документами, в т.ч. самостоятельное создание электронных вариантов отчётных документов по направлениям деятельности в соответствии с должностными обязанностями.	Наличие системы работы с документами, в т.ч. самостоятельное создание электронных вариантов отчётных документов по направлениям деятельности в соответствии с должностными обязанностями.	до 10 баллов
4.	Формирование, ведение и исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности.	Выполнение установленных требований по формированию, ведению и исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности.	до 10 баллов

Итого до 50 баллов

2.3.8.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты:

20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания;

5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания являются ежемесячными выплатами.

2.3.8.3. Выплаты за наличие квалификационной категории в организациях устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 15

Педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, работающим в муниципальных учреждениях общего образования, устанавливаются ежемесячные выплаты в размере 1000 рублей; выплата производится с учетом педагогической нагрузки, но в пределах выделенных средств.

Выплата за наличие квалификационной категории является ежемесячной выплатой и выплачивается при наличии документа, подтверждающего квалификационную категорию.

2.3.8.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы.

Стаж непрерывной работы в общеобразовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 3 лет	до 5
От 3 до 10 лет	до 10
От 10 лет и выше	до 15

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника руководителем ОУ.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из учреждения образования до дня приема в учреждение образования прошло не более трех месяцев.

Выплата за стаж непрерывной работы является ежемесячной выплатой.

2.3.8.5. Выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам организаций, расположенных в сельских населенных пунктах:

2.3.8.5.1. Руководителям: директорам, главным бухгалтерам и другим руководящим работникам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3.8.5.2. Педагогическим работникам: учителям, преподавателям (включая старших), воспитателям (включая старших), классным воспитателям, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, старшим вожатым.

2.3.8.5.3. Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: главным специалистам, ведущим специалистам, библиотекарям, бухгалтерам, экономистам, инженерам, механикам, техникам и другим специалистам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, старшим лаборантам, лаборантам и младшим воспитателям, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

Размер выплаты устанавливается до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах является ежемесячной выплатой.

2.3.8.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности,

важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом:

Размер выплаты работнику не может превышать 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы является ежемесячной выплатой.

№п/п	Критерии оценки ППК	Размер выплаты %
Педагогические работники		
1.	За подготовку к ОГЭ учителям математики и русского языка, работающим в 9 классе в зависимости от наполняемости класса	до 10
2.	За подготовку к устному собеседованию по русскому языку учителю русского языка, работающему в 9 классе в зависимости от наполняемости класса	до 10
3.	За подготовку к ОГЭ учителям обществознания, физики, химии, биологии, истории, литературы, информатики, географии, иностранного языка, работающим в 9 классе в зависимости от наполняемости класса	до 5
4.	За подготовку к ВПР учителям русского языка, математики, обществознания, биологии, истории, географии и начальных классов в зависимости от наполняемости класса	до 5
5.	За выполнение обязанностей ответственного за пожарную безопасность	до 10
6.	Молодым специалистам, стаж работы которых менее 3 лет	до 20
7.	За высокие результаты индивидуальной работы с отстающими обучающимися	до 10
8.	За организацию работы с опекунами семьями.	до 10
9.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	до 10
10.	За выполнение обязанностей ответственного за исправное состояние и безопасную эксплуатацию тепловых электроустановок.	до 10
Всего до 30%		
Главный бухгалтер		
1.	Информатизация управленческой деятельности Работа с общероссийскими официальными сайтами в	до 20

	сети Интернет.	
2.	Обработка первичных документов по столовой, персональная ответственность за показатели деятельности, работа в программе «Меркурий»	до 10
Всего до 30 %		

2.3.8.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премияльные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения.

Порядок и условия премирования устанавливаются настоящим Положением. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

Премияльные выплаты носят единовременный характер.

Основанием для премирования являются следующие показатели премирования:

№ п/п	Показатели премирования	Размеры выплаты в %	Периодичность выполнения
Педагогические работники			
1.	Результаты всероссийских, проверочных работ удовлетворительные (нет «2»), качество знаний не менее 50%.	до 10	По итогам 1 раз в год
2.	Подготовка победителей и призёров очных и заочных конкурсов, конференций, соревнований муниципального уровня (за каждого призера): Школьный этап победитель призёр Муниципальный уровень: победитель призёр За командные виды спорта: победитель призёр	до 10 1 0,5 3 2 (не более 15) до 15 до 10	По итогам
3.	Участие педагогов в очных и заочных профессиональных конкурсах, олимпиадах и достижение высоких результатов: школьных (очное) районных (очное)	до 5 до 10	По итогам

	окружных (очное) областных (очное) областных (заочное) всероссийских (заочное)	до 15 до 20 до 15 до 15	
4.	Результативность участия в инновационной деятельности, ведение научно-экспериментальной, методической работы.	до 20	1 раз в год
5.	Проведение открытых уроков и внеурочных занятий: для учителей школы для учителей района для учителей округа и области	до 10 ✓ до 15 до 20	По итогам
6.	Использование ИКТ в образовательном процессе, применение электронных учебников, обучающих компьютерных программ, наглядных материалов.	до 10	1 раз в год
7.	Сохранение здоровья учащихся, внедрение здоровьесберегающих технологий.	до 10	1 раз в год
8.	Участие педагога в качестве организатора, экзаменатора - собеседника ОГЭ, ВПР	до 20 ✓	По итогам
9.	Подготовка и проведение на высоком уровне внеклассных мероприятий: школьный уровень районный уровень	до 10 до 15	По итогам
10.	Реализация программы летнего оздоровления обучающихся.	до 50 ✓	1 раз в год
11.	Активное участие педагога в подготовке здания школы и классных комнат, благоустройстве пришкольной территории	до 10	1 раз в год
12.	Грамота за многолетний добросовестный труд: районный уровень областной уровень федеральный уровень	до 20 до 25 до 50	По итогам
13.	За безупречную и эффективную профессиональную деятельность	до 50	По итогам
Главный бухгалтер			
1.	Ежеквартальное своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности	до 20	1 раз в год
2.	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	до 20	1 раз в год
3.	Грамота за многолетний добросовестный труд: районный уровень	до 20	По итогам

	областной уровень	до 25	
	федеральный уровень	до 50	

2.3.8.8. Работникам, допустившим упущения в работе, размер премии может быть снижен в том расчетном периоде, в котором было совершено данное упущение (ст. 135 ТК РФ).

2.3.8.8.1. Работники, на которых наложено дисциплинарное взыскание, срок которого не истек, лишаются премиальных выплат (ст.191 п.6 ТК РФ).

2.3.8.8.2. При условии изменения финансирования выплаты стимулирующего характера могут быть изменены в сторону увеличения или уменьшения.

3. Условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда учреждения.

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда устанавливается администрацией Малмыжского района Кировской области.

Группа по оплате труда учреждения устанавливается в соответствии с правовым актом администрации Малмыжского района Кировской области.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера) устанавливается администрацией Малмыжского района Кировской области в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда учреждения.

3.4. Руководитель учреждения не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера).

3.5. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и главного бухгалтера учреждения представляется ежегодно до 1 марта управлению образования администрации Малмыжского района Кировской области.

3.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40%.

3.8. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается администрацией Малмыжского района Кировской области.

3.9. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения и главному бухгалтеру в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

3.11. Администрацией Малмыжского района Кировской области устанавливаются руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, утверждаемых администрацией Малмыжского района Кировской области. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются администрацией Малмыжского района Кировской области.

3.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с правовыми актами администрации Малмыжского района Кировской области за счет средств, предусмотренных учреждению на оплату труда с начислениями.

3.13. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

3.14. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и администрацией Малмыжского района Кировской области.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.2. Оплата труда работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. При условии работы руководителя на неполную ставку допускается ведение педагогической нагрузки до 18 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 2.2.8.1. Положения.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, иной работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

4.3. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органам) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

4.4. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 4.2. Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

4.6. Нормирование труда в учреждении осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной ставки педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности (72 часа).

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

Должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях

Профессор, доктор наук	400
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих образовательных учреждений. В размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

4.8. Работникам учреждения, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств местного бюджета. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

4.9. Работникам учреждения могут производиться выплаты - поощрения единовременного характера:

- к юбилейным датам со дня рождения: 50,55,60,65 лет – женщины; 50, 60, 65 лет - мужчины – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- к профессиональным праздникам – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.