

От работодателя:
Руководитель
образовательной организации
МБОУ "Сысоевская средняя
общеобразовательная школа"

Ю.А. Заичев/
МП
« 6 » февраля 2013г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ "Сысоевская средняя
общеобразовательная школа"

Э.Л. Смоленцева /

« 6 » февраля 2013г.

ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Сысоевская средняя
общеобразовательная школа им.
С.Р.Суворова»

ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ «Сысоевская средняя общеобразовательная школа»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения по оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сысоевская средняя общеобразовательная школа им. С.Р.Суворова» (далее - Положение).

Действие настоящего Положения распространяется на оплату труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сысоевская средняя общеобразовательная школа им. С.Р.Суворова» (далее - организации).

2. Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников организации;
- минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- вопросы оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Системы оплаты труда в организациях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, муниципального района и настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. 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.

6. Введение в организациях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда

7. Оплата труда работников организаций устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 либо 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю либо 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

8. Системы оплаты труда работников организации устанавливаются и применяются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

9. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

Фонд оплаты труда организации формируется организацией самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников организации состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

10. Размер заработной платы работников организаций состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

11. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника организации, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 01 сентября 2022 г.

12. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216 н.

12.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Секретарь учебной части	4507

12.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	2	3
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную	8 463
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отделения Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	8 735
3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	9 009

13. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

13.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.1.1. наличия среднего профессионального образования либо высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- среднее профессиональное образование - 1,0;
- высшее образование - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н;

13.1.2. наличия квалификационной категории:

- вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);
- первая квалификационная категория - 1,3;
- высшая квалификационная категория - 1,4.

13.2. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.2.1. уровня высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- высшее образование - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

14. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	3 825
2 разряд	4 097
3 разряд	4 232
4 разряд	4 507
5 разряд	4 779
6 разряд	5 052
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд	5 733

15. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общепромышленным должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н:

15.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Секретарь	4 232

15.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	2	3
1	Лаборант	4 917

2	Заведующий канцелярией	5 188
	Заведующий хозяйством и другие должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	
3	Заведующий производством (шеф-повар)	5 460

16. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к должностям работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570:

16.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Базовый оклад, рублей
Аккомпаниатор	5 324

16.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Базовый оклад, рублей
Библиотекарь и другие должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	6280

17. С учетом специфики работы в организациях предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 12 - 16 настоящего Положения:

17.1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в организациях, расположенных в сельской местности, - 1,25.

17.2. За работу в организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам:

- педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;

- другим работникам за работу в организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, - 1,15.

17.3. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в организациях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся в период длительного нахождения на лечении в стационарном лечебном учреждении, а также учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам), тифлопедагогам, сурдопедагогам, олигофренопедагогам - 1,2.

17.4. Учителям организаций (классов, групп) с обучением на родном языке,

расположенных в сельских населенных пунктах и поселке городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1 - 11 классах и литературе на русском языке в 5 - 11 классах - 1,15;

- учителям родного языка и литературы организаций (классов, групп) с обучением на русском языке; учителям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в организациях с углубленным изучением иностранного языка, - 1,15.

18. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 17 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 17 настоящего Положения, с учетом абзаца третьего пункта 11 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

19. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных).

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

21. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и нормативными правовыми актами.

Работникам организаций в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере:

- до 12 процентов ставки (оклада) за вредные и опасные условия труда;

Руководители организаций проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется организацией в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в локальном нормативном акте.

22. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

22.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и нормативными правовыми актами. Конкретный размер доплаты за работу в ночное время закрепляется организацией в локальном нормативном акте.

22.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день либо нерабочий праздничный день, работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной дневной либо часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день

производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой либо дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо трудовым договором (Приложение № 3).

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

22.3. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

22.4. Работникам организаций, привлекаемым для работы в учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и отдых, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий, за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

22.5. Руководители организаций с учетом мнения представительного органа работников организации могут вводить ненормированный рабочий день с доплатой до 25 процентов оклада (должностного оклада) за отработанное время для водителей легковых автомобилей при условии не предоставления отпуска за ненормированный рабочий день.

22.6. Водителям легкового автотранспорта устанавливается доплата за классность (за исключением водителей автобусов и специальных автомобилей, занятых перевозкой детей) в следующих размерах: водителям 2 класса - 10 процентов, водителям 1 класса - 25 процентов должностного оклада за отработанное время.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("В", "С", "Д", "Е").

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет.

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

22.7. Работникам организаций, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

22.8. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания либо увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же

работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) либо исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) либо исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) либо исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются трудовым договором.

22.9. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: осуществление функций классного руководителя; проверка письменных работ обучающихся, определенных образовательными программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, иных видов учебной деятельности в соответствии с утвержденным учебным планом организации; осуществление работ в качестве руководителей и организаторов пунктов проведения экзаменов, членов государственных экзаменационных комиссий, предметных комиссий, конфликтной комиссии, технических специалистов и ассистентов для лиц с ограниченными возможностями здоровья при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования; выполнение функций председателей и членов предметных жюри всероссийской олимпиады школьников; проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися сверх часов утвержденного учебного плана образовательной организации; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при образовательных организациях; руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями.

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется организацией самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте организации.

23. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

24. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами.

Стимулирующие выплаты

25. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

26. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности организации, повышение авторитета и имиджа организации.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) (Приложение № 4).

27. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

27.1. За наличие почетного звания:

- "Заслуженный учитель Российской Федерации" - до 2 000 рублей;
- "Народный учитель Республики Марий Эл" - до 1 500 рублей;
- "Заслуженный работник образования Республики Марий Эл" - до 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам организаций,

имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю организации либо деятельности работника.

27.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

- нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Отличник начального профессионального образования", "Отличник среднего профессионального образования" - до 500 рублей.

Работникам организаций, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю организации или деятельности работника.

28. Надбавка за стаж работы устанавливается (при наличии стимулирующего фонда):

28.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в организации (при наличии стимулирующего фонда):

- от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;
- от 10 до 20 лет - до 20 процентов;
- свыше 20 лет - до 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

28.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

28.3. Надбавки, указанные в подпунктах 27.1, 27.2 пункта 27 и подпункте 28.1 пункта 28 настоящего Положения выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

29. Премии по итогам работы.

Премирование работников организации производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором либо локальным нормативным актом учреждения.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации в соответствии с локальным нормативным актом организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями (Приложения № 5, № 6).

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

30. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

31. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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".

32. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется МУ «Отдел

образования и по делам молодежи администрации Мари-Турекского муниципального района» (далее – Отдел образования), а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой организацией. Преподавательская работа в той же организации для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству могут иметь место только с разрешения Отдела образования.

Верхнего предела объема педагогической (преподавательской) работы, который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в той же организации, не установлено.

Тарификационный список учителей, преподавателей и работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и конкретных условий в организации и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

В случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификационный список составляется отдельно по полугодиям.

Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

33. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы текущего учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не осуществляющим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

35. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу специалистов организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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 пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

36. Руководители организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки (оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):

- профессор, доктор наук - 0,06;
- доцент, кандидат наук - 0,04;
- лица, не имеющие ученой степени (ученого звания), - 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук, лиц, имеющих почетное звание "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

38. Должностной оклад руководителя организации, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению № 2 к настоящему Положению, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников организации:

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней заработной платы
I	до 3,0
II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8

39. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций.

40. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава организации без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава организации без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для определения должностного оклада руководителя организации при создании новых организаций и в случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников организации за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя организации определяется Отделом образования.

41. Отдел образования может устанавливать руководителю организации выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы организации, установленными Отделом образования, премии за выполнение особо важных и сложных заданий и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств организации на соответствующий финансовый год.

42. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера организаций и средней заработной платы работников организаций устанавливается Отделом образования в кратности от 1 до 8.

VI. Другие вопросы оплаты труда

43. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с Отделом образования.

44. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного Отделом образования.

45. Настоящее Положение является примерным. На его основе организация разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, устанавливается на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы либо на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтвердить стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и в период этой работы, органы, в подчинении которых находятся организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях, определенных приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

3.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

4.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 3.1 пункта 3 настоящего Порядка.

4.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях

детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

4.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в организации либо профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных организаций;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

7. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю организации по согласованию с представительным органом работников организации.

8. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (по педагогической направленности).

9. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

I. Объемные показатели деятельности

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Сысоевская средняя общеобразовательная школа им. С.Р.Суворова»

1. К объемным показателям деятельности Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сысоевская средняя общеобразовательная школа им.С.Р.Суворова» (далее - организации) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организацией: количество обучающихся (воспитанников), численность работников организации, сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, влияющие на объем работы по управлению организацией.

2. Объем деятельности при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

	2	3	4
--	---	---	---

1.Контингент обучающихся, воспитанников

Общее и дошкольное образование			
.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
.	Количество дошкольных групп в образовательных организациях	за каждую группу	10
.	Наличие подготовительного отделения, «школы будущего первоклассника»	за каждую группу	5
.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5
.	Количество обучающихся по индивидуальным программам, обучающихся на дому (по медицинским показаниям)	за каждого дополнительно	0,5
.	Наличие групп продленного дня в образовательной организации		до 20
.	Организация профильного и предпрофильного обучения	за каждый класс	до 10, но не более

	2	3	4
			50
.	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекционной помощью	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
Дополнительное образование			
	Сохранность контингента обучающихся	90 - 100 процентов 60 - 80 процентов До 60 процентов	20 10 15
0	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	1
1	Количество детей, охваченных дополнительными образовательными программами	за каждого обучающегося в возрасте: 5-7 лет 7-13 лет 13-18 лет	0,3 0,1 0,5
2. Кадры			
2	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,1 0,2
3.	Количество студентов- практикантов	за каждого	0,3
4.	Количество молодых специалистов со стажем работы от 1 года до 3 лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования	за каждого	0,5
3. Материально-техническая база			
5.	Принятие учебного заведения к новому учебному году в соответствии с установленными сроками		10
6.	Наличие в образовательной организации нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса	за каждое здание	5
	Наличие оборудованного медицинского	за каждый вид	10

	2	3	4
7.	кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		
8.	Наличие находящихся в эксплуатации автотранспортных средств, сельхозмашин и другой техники на балансе организации	за каждую единицу	3
9	Наличие музея в образовательной организации	при наличии паспорта	3
0	Наличие собственных: котельной, прачечной, гаража, овощехранилища, складских помещений, находящихся на балансе образовательной организации	за каждый вид	до 10, но не более 60
1.	Наличие учебно-опытного участка, подсобного хозяйства, теплиц	за каждый вид	10
2.	Наличие лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей, организуемых образовательной организацией	за каждый вид	10
3	Развитие внебюджетной деятельности, привлечение добровольных пожертвований	с объемом доходов менее 2 млн. рублей свыше 2 млн. рублей	до 10 до 20
4.	Организация подвоза обучающихся	За каждого обучающегося	0,1
5.	Удаленность образовательной организации от Отдела образования на расстояние более 50 км.		до 10
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений, игровых площадок (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	5
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	5
4. Социально-педагогическая, научно-педагогическая, инновационная деятельность			
8.	Наличие статуса инновационной площадки (экспериментальная площадка, стажировочная площадка, ресурсный центр и т.д.) федерального уровня республиканского уровня муниципального уровня	за каждый вид	20 10 5
9.	Наличие государственно-общественного управления в образовательной организации: попечительский совет, совет школы и другие	за каждый вид	5

	2	3	4
0.	Наличие детских коллективов-победителей республиканских, всероссийских смотров, конкурсов, соревнований на: республиканском уровне всероссийском уровне	за каждый вид	5 10
1	Участие в мероприятиях независимой оценки качества (ВІР, ГІА, НОКО, РПР)	За каждое мероприятие	3
2	Наличие сетевых форм организации образовательных программ	За каждый оформленный договор	10
	Итого:		

3. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
I	II	III	IV
Свыше 400	до 400	до 300	до 200

II. Порядок отнесения организации к группе по оплате труда руководителей

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год МУ «Отдел образования и по делам молодежи администрации Мари-Турекского муниципального района» (далее – Отдел образования) с учетом общего количества баллов по показателям на основании документов, подтверждающих соответствующий объем деятельности организации.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. При достижении высоких и стабильных результатов и значительном увеличении объема и сложности работы суммарное количество баллов может быть увеличено Отделом образования за каждый из данных дополнительных показателей до 20 баллов.

6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) организации определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

- по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

7. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение № 3
к Положению о новой системе
оплаты труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Сысоевская средняя
общеобразовательная школа
им. С.Р.Суворова»

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплачиваемые за счет средств тарифного фонда.

1 Компенсационные доплаты выплачиваются на основании письма Министерства образования РФ от 28.09.2001 г. № 2-9-1316

- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) - 35%

1.1 сторож

- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) – 35%

- за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст.96, 154 ТК РФ - 15%

2. За работу в неблагоприятных для здоровья условиях труда - 12% в соответствии с Приказом № 579 от 20 августа 1990 г. Гособразования СССР

2.1. повар

- за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

2.2 подсобный рабочий

- за работу связанную с мойкой посуды вручную, с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

2.3 уборщик служебных помещений

- за работу с приготовлением дезинфицирующих растворов, также с их применением

Приложение № 4
к Положению о новой системе
оплаты труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Сысоевская средняя
общеобразовательная школа
им. С.Р.Суворова»

Надбавки за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям:

п/п	№	Наименование должности	Виды доплат	Размеры доплат, %
1.		Директор		
1.1			- за работу ответственного за БДД.	10%
1.2			- ответственный за спортивно-массовую работу	5%
1.3				
1.4		учитель	- за подготовку призеров олимпиады по физической культуре	10%
1.5			- за руководство спортивного клуба	10 %
2.		Заместитель директора по УВР и ВР		
2.1			- за сложность, напряженность и интенсивность труда связанную с оформлением дополнительной отчетной документации	30%, 20%
2.2			- ответственному за работу со школьным сайтом	20%
2.3			- за работу автоматизированной информационной системой	5 %
2.4				5%
2.5			- ответственной за навигатор	5%
2.6			- ответственной за заполнение ФИС ФРДО	10%
			- за дополнительную работу РДШ	
3.		Учитель		
3.1			- за классное руководство 1-11 классы (1 % за каждого ученика, начиная 5%),	5-9 %
3.2			- за проверку тетрадей:	
			○ в начальных классах (от количества ученика)	5-9%
3.2.1			○ учителям русского языка литературы	10 %
3.2.2			○ учителям марийского языка	10%
3.2.3			○ математики	10%
3.2.4			○ иностранного языка, физики, химии, биологии, географии, истории, информатики, обществознания	5 %
3.3				
			- за дополнительные консультации по подготовке учащихся к итоговой аттестации:	15%
3.3.1			○ математике (11 кл.)	10 %
3.3.2			○ математике (9 кл.)	10 %
3.3.3			○ информатике	15%
3.3.4			○ русскому языку (11 кл)	10%
3.3.5			○ русскому языку (9 кл)	5 %
3.3.6				

3.3.7		○ обществознании, истории	5 %
3.3.8		○ физике	5 %
		○ биологии, химии, географии	
3.4			
3.4.1		- за заведование учебными кабинетами:	5 %
3.4.2		○ ОБЖ	5 %
		○ русского языка, математики, биологии, истории, иностранного языка, географии, марийского языка, начальных классов, физики, информатики	10 %
3.4.3			10 %
3.4.4		○ учебными мастерскими (слесарная, столярная)	25 %
3.4.5		○ кабинетом обслуживающего труда (швейная)	5%
3.4.6		○ учебно-опытным участком	8%
3.5		○ спортзалом	
3.6			5 %
3.7		- за организации практической работы на уроках физики и химии	5 %
3.8		- за спортивно-массовую работу	20%
3.9		- за руководство школьным методическим объединением	5%
3.10			5 %
3.11		- за работу с коллективом по социальной защите и прав работников школы	5 %
3.12		- за работу уполномоченного по охране труда	15 %
		- за работу по организации доступа в Интернет	
3.13		- за работу по соблюдению правил порядка поведения в школьном автобусе	5%
3.14			1%
3.15		- за работу по исполнению обязанностей механика-диспетчера	20%
3.16		- за шефство над молодым специалистом	20%
		- за заполнение электронного журнала	
		- за работу школьного театра	
		- за работу школьного спортивного клуба	

**Положение
о премировании работников
по МБОУ «Сысоевская средняя общеобразовательная школа»**

Премирование – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижения плановых результатов труда школы. В школе применяется индивидуальное премирование отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, а также по результатам работы за определенный период. При определении размера премии работникам образовательного учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

- выполнение особо важной работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами;
- успешное выполнение плановых показателей;
- вклад в совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников;
- активное участие в общественной жизни образовательного учреждения;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, охраны труда и техники безопасности.

Премирование работников образовательного учреждения производится по итогам работы за учебный год (за полугодие, четверть, квартал, месяц). Основанием для премирования служит: подведение итогов образовательной работы, выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества, результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации. Премии не ограничиваются предельными размерами в образовательных учреждениях, работающих в условиях новых механизмов хозяйствования.

Премия директору образовательного учреждения выплачивается на основании приказа по муниципальному отделу управления образованием.

Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Российскую армию, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по образовательному учреждению.

Премии начисляются за фактически отработанное время за учебный год, квартал, полугодие, и т.д.

Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишение премии

1. за нарушение Устава школы;
2. правил внутреннего трудового распорядка;
3. надбавки и премии не выплачиваются работникам при неисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия;

4.материальное вознаграждение не устанавливается в следующих случаях:

- при наличии несчастного случая с ребенком, происшедшего во время образовательного процесса и вызвавшего необходимость содержания его дома или в лечебном учреждении;

- отсутствие работника более 2 часов на рабочем месте без уважительной причины и совершение прогула.

5.премиальное вознаграждение (в процентах) уменьшается в следующих случаях:

- при нарушении трудовой дисциплины - до 10%

- исполнительской дисциплины - до 10%

- санитарно-эпидемиологического режима - до 10%

- правил техники безопасности и пожарной безопасности - до 10%

- инструкций по охране жизни и здоровья детей - 10%

- при халатном отношении к сохранности материально-технической базы -до 5%

- в случае обоснованных жалоб родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики) - до 10%

б.все случаи депремирования рассматриваются директором МБОУ и согласуется с профсоюзом.

Премии начисляются за фактически отработанное время за учебный год, квартал, полугодие и т.д.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год. Премирования производятся за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнения установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии по итогам работы за год устанавливается в процентах должностному окладу работника

Показатели премирования работникам МБОУ

Работники МБОУ премируются:

1.1. за успешное завершение учебной четверти - до 1000 руб.

1.2. за успешное выступление на олимпиадах, смотрах, конкурсах, соревнованиях - до 5000 руб.

1.3. за добросовестную работу на пришкольном участке, получении хороших урожаев - до 3000 руб.

1.4. за хорошую подготовку школы к новому учебному году - до 2000 руб.

1.5. за выполнение особо важной работы, не входящей в круг основных обязанностей, - до 5000 руб.

1.6. за активное участие в общественной жизни образовательного учреждения - 1000 руб.

**Положение
об оказании материальной помощи работникам и ее размеры
по МБОУ «Сысоевская средняя общеобразовательная школа»**

Материальная помощь выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты.

В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работником школы может выплачиваться материальная помощь на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- Смерть сотрудника или его близких родственников;
- При несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- Для приобретения дорогостоящих лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, по распоряжению директора школы. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Материальная помощь всем или большинству работников школы может выплачиваться на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты в размере до 3000 рублей, фиксированными суммами или в процентном отношении должностным окладам или ставкам ЕТС.

Материальная помощь работникам школы оказывается:

1. В размере должностного оклада один раз в год, по заявлению работника (при наличии денежных средств);

1.1. в случаях крайне тяжелого материального положения;

1.2. в случаях пожара, несчастных случаях.

2. Работникам МБОУ оказывается материальная помощь:

2.1. к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие) 1000, 2000;

2.2. в связи с уходом на заслуженный отдых до должностного оклада (при наличии денежных средств);

2.3. регистрация брака сотрудника 2000;

2.4. рождение ребенка работников ОУ 1000;

2.5. смерть сотрудника или его близких родственников 5000;

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье;

2.6. В связи с окончанием школы детей работников школы до 1000 руб.;

2.7. педагогам и работникам школы, нуждающимся в постоянном лечении, при хирургических операциях до 5000 руб.;

2.8. работникам школы, нуждающимся в длительном стационарном лечении до 5000 руб.;

2.9. в целях социальной защиты – 3000 руб.