

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования
Малмыжского района Кировской области

(В. В. Остренко)

« 02 » июня 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюза работников
МКОУ СОШ с. Савали

(С. Р. Мухарлямова)
«30» июня 2018г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МКОУ СОШ с. Савали

(С. Т. Сметшина)
Приказ № 0-9
«30» июня 2018г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
с. САВАЛИ
МАЛМЫЖСКОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Савали Малмыжского района Кировской области (далее – Положение) разработано в соответствии с 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».

Положение определяет порядок оплаты труда для работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Савали Малмыжского района Кировской области, подведомственной администрации Малмыжского района Кировской области (далее – организация).

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

1.3. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя организации и подлежит согласовыванию с управлением образования администрации Малмыжского района Кировской области, выборным органом первичной профсоюзной организации Общероссийского профсоюза образования данной организации.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

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

Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

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 организации формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, выделенных администрацией Малмыжского района Кировской области.

2.1.3. Организация в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже минимальных размеров, установленных настоящим Положением.

2.1.4. Должности, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать уставным целям организации, 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 организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным 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 работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый)	3 562 рубля
должностей работников учебно-вспомогательного	3 696 рублей

персонала второго уровня	
должностей педагогических работников	11 163 рубля

2.1.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» (делопроизводитель)	3 562 рубля
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (завхоз)	3 696 рублей
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	3 959 рублей
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	4 223 рубля

2.1.7. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным 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, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кухонный работник, уборщик служебных помещений)	3 430 рублей
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» (повар)	3 562 рубля

2.1.8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
Библиотекарь	4 223 рубля

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. В организации 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 организации установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты при совмещении профессий (должностей);

- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной 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 учетом 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 тяжелых 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 организации устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Организация, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки зарплатной платы
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Учитель, осуществляющий 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 учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Классное руководство	до 15
Проверка тетрадей: 1 - 4 классы, русского языка и литературы, математики, английского языка	до 15 (с учетом нагрузки)
Химия, физика, география	до 5 (с учетом нагрузки)
История, обществознание, биология, информатика	до 5(с учетом нагрузки)
Заведование учебным кабинетом	до 15
За организацию лагеря для учащихся в каникулярный период	до 30
За организацию внеклассной работы по физической культуре при наличии плана работы, мониторинга выполнения плана	до 30
За организацию и руководство туристско – краеведческой работы	до 10
За организацию и руководство спортивным клубом	до 20
За руководство учебно-опытным участком	до 50
За руководство школьными творческими группами, районными методическими объединениями, предметно-цикловой комиссией, за фактически проведенные заседания	до 15
За выполнение обязанностей вожатой	до 50
За ведение протоколов педсоветов	до 10
За выполнение обязанностей: лаборанта химии, лаборанта физики	до 10

За организацию работы электронной почты	до 10
За работу по программе VipNet и Контингент	до 20
За техническую поддержку и обслуживание школьного сайта	до 30

Выплата за классное руководство работникам устанавливается с учетом наполняемости класса (сельская местность - 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 (сельская местность - 14 обучающихся) и пропорционального расчета по классам с наполняемостью менее установленной.

Выплата за проверку тетрадей работникам устанавливается пропорционально выполняемому объему, с учетом наполняемости класса (сельская местность - 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. Минимальный размер 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. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.8.7. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются 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 организации устанавливается выплата стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего 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».

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

- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплата за наличие квалификационной категории;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата 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 определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организации. 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 путем 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 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 в Положении. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников организации. Размер выплаты – до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата за качество выполняемых работ является ежемесячной выплатой.

Критерии качества выполняемых работ:

- Для педагогических работников:

Критерий	Показатели критериев	Шкала	Показатель выполнения критериев
I. Успешность образовательной деятельности	1.1. Результативность выполнения учебных программ (учитывается усредненный показатель качества знаний всех учащихся каждого учителя)	<p>- по предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия): 60-100% -3%; 40-59% -2%; 25-39 -1%.</p> <p>- по предметам второй категории сложности (литература, история, окружающий мир, биология, география, обществознание): 70-100% -3%; 60-69% -2%; 50-59% -1%.</p> <p>- по предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, физкультура, технология, ОБЖ): 90-100% -3%; 79-89% -2%; 69-78% -1%.</p>	Аналитическая справка зам по УВР
	1.2. Результативность выполнения практической части образовательных программ (учитывается усредненный	<p>- по предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия): 60-100% -3%; 40-59% -2%;</p>	Аналитическая справка зам по УВР

	показатель качества знаний всех учащихся каждого учителя и таблица индивидуальных достижений каждого обучающегося учителя по результатам административных и срезовых работ различного уровня)	25-39% -1%. - по предметам второй категории сложности (литература, история, окружающий мир, биология, география, обществознание): 70-100% -3%; 60-69% -2%; 50-59% -1%. - по предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, физкультура, технология, ОБЖ): 90-100% -3%; 79-89% -2%; 69-78% -1%.	
	1.3. Результативность итоговой аттестации (результаты ГИА, ВПР)	-по предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия): 60-100% -3%; 40-59% -2%; 25-39% -1%. - по предметам второй категории сложности (литература, история, окружающий мир, биология, география, обществознание): 70-100% -3%; 60-69% -2%; 50-59% -1%.	Аналитическая справка зам по УВР
2. Профессиональные достижения	2.1.Повышение профессионального уровня	Прохождение курсов повышения квалификации-1%.	Удостоверение
	2.2. Методическая	Выступление на	Копии

	работа в школе	педагогическом совете школы-1%. Участие в работе экспертных групп при аттестации педагогических работников внутри школы-1%.	выступлений
	2.3. Снижение уровня правонарушений обучающихся за счет использования правового компонента в обучении	1% за каждую программу	Рабочая программа учителя
	2.4. Доля выпускников 9 классов, выбирающих для сдачи экзамена предмет учителя	до 15% -1% более 30% -3%	Аналитическая справка зам по УВР
3. Результативность выполнения обязанностей классного руководителя	3.1. Организация общешкольных мероприятий	1% за мероприятие	Аналитическая справка зам. по УВР
	3.2. Положительная динамика числа учащихся, стоящих на внутришкольном учете	1% за каждого снятого с учета учащегося	Копия протокола, о снятии с учета
	3.3. Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	Зарегистрированные позитивные отзывы у руководителя-1%	Личное дело, портфолио учителя
4. Внеучебная деятельность	4.1. Проведение внеклассных мероприятий, не входящих в план воспитательной работы школы по	За каждое подготовленное и проведенное мероприятие в качестве организатора-2%	Сценарии, фотографии, обсуждения мероприятий и отзывы о них на сайте школы

	инициативе учителя		
	4.2. Организация экскурсий, поездов	Организация экскурсий-1%	
	4.3. Выполнение всеобща	Отсутствие прогулов уроков-1% Отсутствие опозданий на уроки- 1%	Аналитическая справка зам по УВР
	4.4. Использование учебного кабинета как предметной лаборатории	Наличие паспорта кабинета; соблюдение техники безопасности и санитарно- гигиенических норм в учебном кабинете; соблюдение эстетических требований к оформлению кабинета; учебно-методическое обеспечение кабинета; укомплектованность кабинета учебным оборудованием, комплект средств обучения, необходимых для выполнения образовательной программы школы 3%	Справка по итомам проверки учебных кабинетов
5. Здоровьесбережение	5.1. Активное использование в системе здоровьесберегаю- щих технологий	Создание благоприятной атмосферы на уроках, использование двигательных упражнений, учет индивидуальных особенностей ученика, процент	Аналитическая справка зам по УВР

		охвата горячим питанием не менее 95% - 3%	
6.Исполнительская дисциплина	6.1. Своевременное заполнение отчетов	Своевременно -1% Несвоевременно – минус 1%	Аналитическая справка зам по УВР
	6.2.Своевременное заполнение документации на электронных носителях	Своевременно -1% Несвоевременно – минус 1%	Аналитическая справка зам по УВР
	6.3. Результативность дежурства по школе	Без замечаний -1% Каждое фиксированное письменное замечание минус 1%	Аналитическая справка зам по УВР
	6.4. Призвание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Зарегистрированные позитивные отзывы у руководителя -1%	Личное дело, портфолио учителя
		ИТОГО: до 50%	

- Для заместителя директора по УВР:

Критерии	Показатели критериев	Показатель выполнения критериев
Организация и проведение на базе ОУ семинаров, совещаний, конференций, олимпиад и др	проведение на муниципальном уровне – 1% проведение на региональном уровне – 2% проведение на федеральном уровне – 3%	Приказы, отзЫвы, дипломы
Результаты	Участие: - на	Грамоты, дипломы,

методической деятельности школы: призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.	муниципальном уровне – 1% на региональном уровне – 2% на федеральном уровне – 3%	свидетельства, сертификаты, благодарственные письма.
Организация проектно – исследовательской деятельности педагогов и учащихся	Участие: - на школьном уровне – 1% на муниципальном уровне-2% на региональном уровне- 3% на федеральном уровне- 4% - на международном уровне-5%.	Наличие проектов, приказы, отзывы, грамоты, дипломы и др.
Общие показатели успеваемости обучающихся по результатам триместров, года	По итогам триместра, года - до 5%	Мониторинг, справки. Положительная динамика
Общие показатели успеваемости учащихся на уровне муниципалитета (региона) по результатам аттестации учащихся 9-х классов	равен показателю по муниципалитету- 1% - выше среднего по муниципалитету- 2% - равен по региону- 3% - выше среднего по региону- 4%	По результатам ГИА
Общие показатели успеваемости учащихся на уровне муниципалитета (региона) по результатам аттестации выпускников 11 классов	- равен показателю по муниципалитету- 1% - выше среднего по муниципалитету- 2% - выше среднего по региону- 3%	По результатам ЕГЭ

Организация и проведение мониторингов предметных результатов, метапредметных УУД, индивидуально – личностных результатов	Участие учащихся и педагогов – 5%	Мониторинг, справки. Положительная динамика
	ИТОГО: до 50%	

- для главного бухгалтера:

Критерии	Показатели критериев	Показатель выполнения критериев
Высокая эффективность по обеспечению финансово – хозяйственной деятельности школы	<p>Эффективная организация бухучета хозяйственно – финансовой деятельности школы- до 5%</p> <p>- За экономное использование материальных и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы- до 5%</p> <p>-Своевременное и правильное оформление документов- до 5%</p> <p>- Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно – финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводственных</p>	Устанавливается директором школы

		<p>затрат- до 5%</p> <p>-Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно – материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств – до 5%</p> <p>-Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплин – до 5%</p> <p>-Контроль за соблюдением в помещении бухгалтерии правил хранения документов строгой отчетности, противопожарных и санитарных правил - до 5%</p> <p>Своевременность произведения начислений и перечислений платежей – до 5%</p> <p>Своевременное и качественное представление отчетной информации – до 2%</p>	
Соблюдение дисциплины	трудовой	<p>-Соблюдение коммуникативной культуры – 1%</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников школы – до 2%</p>	
		ИТОГО: до 50%	

С целью всесторонней и объективной оценки эффективности деятельности работников организации создается комиссия по установлению ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ работникам организации, количественный и персональный состав которой утверждается приказом руководителя организации. Комиссия является рабочим органом. Организационной формой работы комиссии является заседание, которое проводится 1 раз в год в июне месяце.

Работники организации проводят самоанализ результатов деятельности за прошедший учебный год и предоставляют информацию до 01.06. текущего года за результаты деятельности предыдущего учебного года. Под результатами понимается документально фиксированные материалы (грамоты, дипломы, сертификаты и т. д.), характеризующие достижения педагога или обучающегося под руководством педагога. Работники организации несут полную ответственность за достоверность предоставляемой информации. При непредставлении работником материалов комиссии в определенный срок, выплата не производится.

Заместитель директора по УВР представляет комиссии справки по итогам внутришкольного контроля, отражающие систему работы педагога, по выполнению уставных задач организации.

Комиссия рассматривает показатели выполнения критериев качества выполняемых работ по итогам прошедшего учебного года. В состав комиссии входят представитель администрации, председатель первичной профсоюзной организации, педагогические работники. Состав комиссии не менее 5 человек. Комиссия избирает председателя и секретаря комиссии.

До 30.06 текущего года проходит заседание комиссии, которая проверяет достоверность заполнения критериев качества и определяет выполнение критериев. Решение комиссии оформляется протоколом, подписывается всеми членами комиссии. Итоговое решение о размере выплаты оформляется приказом директора. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностным окладам работников организации. В случае недостатка фонда оплаты труда руководитель имеет право снизить выплату за качество выполняемых работ пропорционально всем работникам. Оценку результатов деятельности заместителя директора, главного бухгалтера и других работников осуществляет непосредственно директор.

После издания приказа, директор школы должен ознакомить работников с ним под роспись в 3-дневный срок с учетом статьи 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

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

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

5% 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 организации 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 (с учетом нагрузки)
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.

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 (с учетом нагрузки)
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 комиссией организации.

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

Выплата за стаж непрерывной работы является ежемесячной выплатой.

2.3.8.5. Выплаты за работу в организациях (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, заместителям директоров, главным бухгалтерам, руководителям структурных подразделений (директорам филиалов и др.) и другим руководящим работникам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3.8.5.2. Педагогическим работникам: учителям, преподавателям (включая старших), учителям-логопедам, учителям-дефектологам, воспитателям (включая старших), классным воспитателям, методистам, инструкторам-методистам, социальным педагогам, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки), инструкторам по труду, музыкальным руководителям, концертмейстерам, 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% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом нагрузки).

Выплата за работу в организациях (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 образовательной организации локальным нормативным актом по организации.

Размер выплаты устанавливается до 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы для работников организации устанавливается при соблюдении следующих критериев:

Наименование должности	Критерии оценки	Размер выплаты от оклада (должностного оклада)
Учителя, осуществляющие преподавание профильных предметов	10-11 классы	до 5%
Учителя математики и русского языка в 9 классе	Подготовка к ГИА	до 5%
Учителя истории, обществознания, физики, химии, биологии, географии в 9 классе	Подготовка к ГИА	до 3%
Учителя иностранного языка, литературы, информатики в 9 классе	Подготовка к ГИА	до 2%
Учителя математики и русского языка в 11 классе	Подготовка к ЕГЭ	до 10%
Учителя русского языка и литературы в 11 классе	Подготовка к сочинению	до 5%
Учителя истории, обществознания, физики, биологии, географии, химии в 11 классе	Подготовка к ЕГЭ	до 5%
Учителя иностранного языка, литературы, информатики в 11 классе	Подготовка к ЕГЭ	до 3%
Учителям иностранного языка	Преподавание иностранного языка в классах наполняемостью более 20	до 10%

	обучающихся	
Классным руководителям	За работу с обучающимися, находящимися в социально опасном положении и их семьями	до 10%
Молодым специалистам	Стаж до 3 лет включительно	до 20%
Инспектору по охране прав детства	За работу по охране прав обучающихся в школе и в семье	до 10%
Ответственному по пожарной безопасности	За работу по пожарной безопасности	до 10%
Уполномоченному по охране труда	За работу по охране труда сотрудников	до 10%
Учитель физической культуры	За подготовку школьников к районным соревнованиям.	до 5%
Учитель 1 класса	За работу по адаптации учащихся 1 класса	до 5%
	ИТОГО:	до 30%
Зам. директора по УВР	<ul style="list-style-type: none"> - Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, программ, нормативных документов) - Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, программ 	до 15% до 15%
	ИТОГО:	до 30%
Главному бухгалтеру	<ul style="list-style-type: none"> - Обработка первичных документов по столовой, персональная ответственность за показатели деятельности - Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности 	до 15% до 15%

	ИТОГО:	до 30%
--	--------	--------

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

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

Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

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

Премияльные выплаты носят единовременный характер.

Выплата производится по следующим показателям деятельности:

- Для педагогических работников:

№	Критерии и его показатели	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1.	Позитивные результаты образовательной деятельности	
1.1.	% успеваемости в классах ступени начального общего, основного общего и среднего общего образования: при положительной динамике или сохранении 100% успеваемости	до 20
1.2.	Положительная динамика качества обучения по предметам на ступени основного общего и среднего общего образования	до 20
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам ОГЭ и ЕГЭ и/или их доля ниже среднего значения по области	до 20
1.4.	Творчество, педагогическое мастерство и профессионализм в воспитании и обучении детей (за подготовку и проведение открытых уроков и мероприятий): школьный	до 10

	районный	20
	окружной	25
	областной	30
1.5.	Выступления на конференциях, семинарах (выше уровня ОУ)	до 30
1.6.	По итогам учебного года обученность составляет 100%	до 10
1.7.	Реализация инклюзивного образования (обучение детей-инвалидов с учетом специфики заболевания)	до 10
2.	Позитивные результаты деятельности обучающихся	
2.1.	Участие обучающихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от количества победителей, призеров и за каждого обучающегося в зависимости от уровня):	до
	районный	10
	окружной	20
	областной	30
2.2.	Участие обучающихся в конференциях по предмету и в районных методических объединениях (в зависимости от уровня):	до
	районный	10
	окружной	20
	областной	30
2.3.	Участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях (в зависимости от количества победителей, призеров):	до
	районный	10
	окружной	20
	областной	30
2.4.	Наличие социально-значимых проектов, выполненных под руководством педагога.	до 20

2.5.	Наличие публикаций, работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках, СМИ	до 30
3.	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	
3.1.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках в течение учебного года	до 10
3.2.	Активное участие класса (не менее 70%) в общешкольных мероприятиях, районных мероприятиях.	до 15
3.3.	Организация профориентационной работы	до 10
4.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	
4.1.	Активное участие в социальных проектах по здоровьесбережению.	до 10
4.2.	За качественную организацию и проведение детского оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей	до 50
4.3.	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности (качественное выполнение правил техники безопасности, отсутствие травматизма. Проведение инструктажей с учащимися)	до 10

- Для заместителя директора по УВР:

Показатели	в % от должностного оклада
Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся по школе	до 20
Своевременное ведение электронного мониторинга	до 10

- Для главного бухгалтера:

Показатели	в % от должностного оклада
За эффективное планирование бюджета школы	до 20
За работу повышенной юридической и материальной ответственности	до 50

- Для работников школы из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

Показатели	в % от должностного оклада
За содержание закрепленного участка в соответствии с Сан ПиН	до 50
За подготовку школы к новому учебному году	до 50
За подготовку школы к работе в осенне-зимний период	до 50

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

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

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

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

3.4. Руководитель организации не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителя, 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, его заместителя и главного бухгалтера организации 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 организации не должна превышать 40%.

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

3.9. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% (по каждой должности конкретно) ниже должностных окладов руководителя организации.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации, заместителю руководителя 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 организации выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения организацией 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 организации осуществляются в соответствии с правовыми актами администрации Малмыжского района Кировской области за счет средств, предусмотренных организации на оплату труда с начислениями.

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

3.14. Должностной оклад руководителя организации 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 организации определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.2. Оплата труда работников организации, 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 осуществляется на условиях совмещения должностей в объеме не более 9

часов в неделю. При условии работы руководителя на не полную 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 (306 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 организации 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 организации (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 платы педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Руководитель организации 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 организации, 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 организации может осуществляться выплата единовременного характера:

- к юбилейным датам со дня рождения: 50 лет, 55 лет, 60 лет – до 50 % от должностного оклада;
- к профессиональным праздникам – до 50% от должностного оклада.