



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБОУ ООШ №3
№42 от 05.02.2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 3 имени Д.К. Булганина города Полярные Зори.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 3 имени Д.К. Булганина города Полярные Зори (далее - Положение), разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Полярные Зори от 21.10.2015 г. №19 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», постановлением администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией от 29.12.2015г. №1489 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 3 имени Д.К. Булганина города Полярные Зори (далее – учреждение, МБОУ ООШ № 3) и включает в себя:

- а) размеры минимальных окладов для работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- б) порядок формирования фонда оплаты труда;
- в) перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера, порядок начисления ежемесячной доплаты до установленного в Мурманской области размера минимальной заработной платы, порядок оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;
- г) заключительные положения.

1.3. Настоящим Положением устанавливается система оплаты труда работников учреждения, которая включает в себя размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) Единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) перечня видов выплат компенсационного характера;
- в) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

и) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

л) порядка аттестации работников муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

м) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.5. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.6. Положение об оплате труда работников МБОУ ООШ №3 разрабатывается директором школы с учетом Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Мурманской области.

1.8. Система оплаты труда работников МБОУ ООШ № 3 устанавливается приказом директора учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

1.7. Заработная плата работников учреждения, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (независимо от источников этих выплат), отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда, средств Территориального фонда обязательного медицинского страхования Мурманской области и средств от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Средства на оплату труда, полученные от иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

2.3. При формировании объема средств на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

2.4 При формировании фонда оплаты труда работников учреждения доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 % средств на оплату труда.

2.5. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее - ФОТ) составляют базовая часть

(ФОТб), специальная часть (ФОТс), стимулирующая часть (ФОТст) и выплаты компенсационного характера

2.6. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением педагогических работников) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 70 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 30 \% \text{ ФОТ}.$$

При формировании фондов оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 60 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 40 \% \text{ ФОТ}.$$

2.7. Базовая часть ФОТ (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения.

2.8. Специальная часть ФОТ (далее - ФОТс) обеспечивает выплаты повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждения, учитывающих специфику учреждения и особенности труда работников учреждения, квалификационную категорию.

2.9. Стимулирующая часть ФОТ (далее - ФОТст) обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в локальном акте учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.10 Формирование фонда оплаты труда учреждения за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой определения региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, утвержденной Законом Мурманской области

2.11 Предельная оплата труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда составляет не более 40%.

3. Порядок и основные условия оплаты труда работников учреждения.

3.1. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.4. Для работников учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) устанавливаются размеры минимальных окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам согласно приложению к настоящему Положению (приложение №1).

3.5. Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе приказа Министерства труда и социального развития Мурманской области.

3.6. Настоящим Положением устанавливается размер должностного оклада работнику не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов.

3.7. В оклады (должностные оклады) педагогических работников учреждения включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и

периодическими изданиями.

3.8. При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов не допускается.

4. Перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам (выплаты по специальной части ФОТ).

4.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп, учитывающие специфику, особенности труда работников учреждения; квалификационную категорию.

4.2. При применении к должностному окладу повышающего коэффициента, образующего новый должностной оклад, компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу.

4.3. Должностной оклад педагогических работников учреждения увеличивается с учетом квалификационной категории:

- а) для имеющих первую квалификационную категорию - на 10 процентов;
- б) для имеющих высшую квалификационную категорию - на 20 процентов.

4.4. Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу по занимаемой должности с учетом квалификационной категории образует новый должностной оклад, применяемый при исчислении заработной платы педагогическим работникам с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.5. Должностной оклад педагогических работников за специфику работы в классах, группах, реализующих адаптированную образовательную программу (образовательную программу, адаптированную для лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающую коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц) увеличивается на 20 процентов применительно к образованному (новому) должностному окладу.

4.5.1. На основании письма Министерства образования РФ от 12.01.1993 года № 10-32Т, за работу в учреждении, имеющем специальные (коррекционные) классы, (группы) для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития, для воспитанников с девиантным поведением должностной оклад директора, заместителей директора увеличивается на 15 процентов применительно к должностному окладу.

4.6. Должностной оклад работников учреждения за особенности труда увеличивается:

- а) педагогическим работникам за обучение детей на дому, детей-инвалидов на дому – на 20 процентов применительно к образованному (новому) должностному окладу.

5. Выплата ежемесячного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя.

Выплата ежемесячного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя производится из расчета:

- 1000 рублей с учетом районного коэффициента в классе наполняемостью 25 и более человек;
- 40 рублей в классах наполняемостью менее 25 человек пропорционально численности обучающихся.

При выплате вознаграждений учитываются районные коэффициенты, установленные Правительством Российской Федерации, а также отчисления по единому социальному налогу,

страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Размер вознаграждения исчисляется исходя из наполняемости класса на 1 число месяца, следующего за отчетным.

Выплата вознаграждений производится ежемесячно в сроки выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в 9 классах заканчивается с момента издания приказа руководителя образовательного учреждения об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

Педагогам, работающим во время летних каникул и не осуществляющим в данный период классное руководство, вознаграждение не выплачивается.

Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя включается в расчет среднего заработка при начислении отпускных, больничных листов, командировочных.

6. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

В учреждении устанавливается следующий перечень выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам за труд в особых условиях;
- 2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.1. Выплаты работникам за труд в особых условиях.

В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат за труд в особых условиях:

- 1) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) в местностях с особыми климатическими условиями.

6.1.1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются следующие компенсации:

а) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

б) повышение оплаты труда - не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Руководитель учреждения принимает необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.1.2. Оплата труда за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) производится в порядке и размерах не ниже установленных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

6.2. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- 1) выполнение работ различной квалификации;
- 2) совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 3) сверхурочная работа;
- 4) работа в ночное время;
- 5) работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.2.1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной

квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.2.2. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.2.3. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.2.4. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 06 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

6.2.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

а) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада;

б) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени - не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада.

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

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено законодательством.

6.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего

характера:

- 1) стимулирующие доплаты;
- 2) стимулирующие надбавки;
- 3) премии.

7.1. Перечень, порядок и условия установления стимулирующих доплат.

В учреждении устанавливается следующий перечень стимулирующих доплат:

- 1) повышающий коэффициент за сложность, напряженность (интенсивность) работы;
- 2) повышающий коэффициент за классное руководство;
- 3) за стаж непрерывной работы;
- 4) за библиотечный стаж работы;
- 5) за работу с библиотечным фондом учебников;
- 6) за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- 7) педагогу - молодому специалисту.

7.1.1. Педагогическим работникам учреждения может быть установлен повышающий коэффициент к должностному окладу с учетом сложности, напряженности (интенсивности) работы:

- а) 20% – учителям, работающим в начальной школе (включая физическую культуру, музыку, ОРКСЭ, изобразительное искусство, технологию), учителям русского языка и литературы, учителям иностранного языка, учителям математики;
- б) 15% – учителям истории, обществознания, географии, биологии, информатики, физики, химии, физической культуры;
- в) 10% – учителям права, экономики, технологии, астрономии, изобразительного искусства, музыки, черчения, основ безопасности жизнедеятельности, мировой художественной культуры, ОРКСЭ.

Прочему персоналу (учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) может быть установлен повышающий коэффициент к должностному окладу с учетом сложности, напряженности (интенсивности) работы.

Размер доплаты за интенсивность работы определяется и устанавливается приказом руководителя учреждения в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютной величине, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7.1.2. Педагогическим и руководящим работникам учреждения может быть установлен повышающий коэффициент к должностному окладу за классное руководство в размере 20 %.

В классах с числом обучающихся менее 15 человек оплата за классное руководство осуществляется в размере 50% соответствующих доплат.

7.1.3. Педагогическим работникам учреждения могут быть установлены стимулирующие доплаты за стаж работы:

- а) 10% к должностному окладу – при стаже работы от 3-х до 5-ти лет;
- б) 20% к должностному окладу – при стаже работы от 5-ти до 10-ти лет;
- в) 30% к должностному окладу – при стаже работы от 10-ти до 15-ти лет;
- г) 40% к должностному окладу – при стаже работы свыше 15-ти лет.

7.1.4. Библиотечным работникам учреждения могут быть установлены стимулирующие доплаты за библиотечный стаж работы:

- а) 20% - за стаж работы от 05 до 10 лет;
- б) 25% - за стаж работы от 10 до 15 лет;
- в) 30% - за стаж работы от 15 до 20 лет;
- г) 35% - за стаж работы от 20 до 25 лет;
- д) 40% - за стаж работы свыше 25 лет.

7.1.5. Библиотечным работникам учреждения могут быть установлены стимулирующие доплаты за работу с библиотечным фондом учебников в размере 10% должностного оклада.

7.1.6. Педагогическим работникам учреждения могут быть установлены стимулирующие доплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

Надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание

устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер:

а) до 20 % от оклада за ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный»;

б) до 40 % от оклада за ученую степень доктора наук.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания (или нескольких почетных званий) и ученой степени) выплата производится по одному (максимальному) основанию. Выплата работникам, имеющим почетное звание или ученую степень, устанавливается приказом руководителя учреждения образования, а руководителю учреждения - приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

7.1.7. Педагогу- молодому специалисту устанавливается ежемесячная доплата к минимальному должностному окладу в размере 20% в течение первых трех лет работы.

К педагогам - молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего профессионального или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступившие в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву) к работе в учреждении в должности педагогического работника впервые. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом.

К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

7.2. Перечень, порядок и условия установления стимулирующих надбавок.

7.2.1. В учреждении могут быть установлены стимулирующие надбавки работникам за высокие результаты работы.

7.2.2. Стимулирующие надбавки педагогическим работникам - в соответствии с прилагаемыми «Показателями и критериями стимулирования педагогических работников по итогам учебного периода» (приложение №2).

7.2.3. Стимулирующие надбавки заместителям руководителя учреждения - в соответствии с прилагаемыми «Показателями и критериями стимулирования заместителей руководителя по итогам учебного периода» (приложение №3).

7.2.4. Стимулирующие надбавки для учебно – вспомогательного персонала учреждения - в соответствии с прилагаемыми «Показателями и критериями стимулирования заместителей руководителя по итогам учебного периода» (приложение №4).

7.2.5. Стимулирующие надбавки для обсуживающего персонала учреждения - в соответствии с прилагаемыми «Показателями и критериями стимулирования заместителей руководителя по итогам учебного периода» (приложение №5).

7.2.5. Размеры стимулирующих надбавок устанавливаются к должностным окладам работников учреждений в процентном отношении или в абсолютных размерах.

7.2.6. Перечень стимулирующих надбавок, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных Министерством образования и науки Мурманской области.

7.3. Премияльные выплаты.

7.3.1. Работникам могут быть осуществлены премияльные выплаты:

а) за выполнение особо важных или срочных работ, проводимых при подготовке к осенне-зимнему периоду;

б) единовременные премии.

7.3.2. Единовременное премирование за безупречную и эффективную работу может производиться в следующих случаях:

- награждения Почётной грамотой;
- в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием со дня рождения и другими юбилейными датами;
- в связи с юбилейными датами учреждения;

- в связи с профессиональным праздником – Днём учителя;
- в связи с другими праздничными датами.

7.3.3. Размеры премиальных выплат устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

8. Перечень, порядок и условия установления выплат по социальной поддержке.

8.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат по социальной поддержке руководящим и педагогическим работникам:

- а) единовременное пособие при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости и (или) по инвалидности;
- б) единовременное пособие педагогу - молодому специалисту;
- в) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- г) материальная помощь.

8.2. Единовременное пособие в размере трех должностных окладов выплачивается руководящим и педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы).

Выплата единовременного пособия производится при окончательном расчете. На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства единовременное пособие не выплачивается.

8.3. Педагогу- молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера на единовременное пособие не начисляются.

8.4. Руководящим и педагогическим работникам устанавливается выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада. Ежегодная разовая материальная помощь начисляется без районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

8.5. В учреждении устанавливаются следующие виды и размеры материальной помощи работникам:

- а) смерть близкого родственника (родители, супруги, дети) – до 5 000 рублей;
- б) операция, длительное лечение, реабилитация работника или его несовершеннолетнего ребенка в коммерческих учреждениях – до 5 000 рублей;
- в) стихийные бедствия или события чрезвычайного характера, приведшие к полной потере имущества – до 5 000 рублей.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и документов, подтверждающих основание.

9. Порядок начисления ежемесячной доплаты до установленного в Мурманской области размера минимальной заработной платы.

9.1. Уровень оплаты труда работников учреждения должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и документально фиксируется в локальных нормативных актах учреждения.

9.2. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

9.3. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

9.4. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

9.5. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

10. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

10.1. Порядок оплаты руководителя утверждается постановлением администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией

10.2. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

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

10.4. Заместителям руководителя учреждения может быть установлен повышающий коэффициент к должностному окладу с учетом квалификационной категории:

- а) для имеющих первую квалификационную категорию - 10 процентов;
- б) для имеющих высшую квалификационную категорию - 15 процентов.

10.5. Заместителям руководителя учреждения может быть установлен повышающий коэффициент к должностному окладу с учетом сложности, напряженности (интенсивности) работы в размере 40 процентов.

10.6. Заместителям руководителя учреждения могут быть установлены стимулирующие доплаты за стаж работы:

- а) 10% к должностному окладу – при стаже работы от 3-х до 5-ти лет;
- б) 20% к должностному окладу – при стаже работы от 5-ти до 10-ти лет;
- в) 30% к должностному окладу – при стаже работы от 10-ти до 15-ти лет;
- г) 40% к должностному окладу – при стаже работы свыше 15-ти лет.

11. Заключительные положения.

11.1. Руководитель учреждения ежегодно формирует и утверждает штатное расписание учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

11.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения. Особенности формирования штатного расписания: в школе предусматриваются должности административно-управленческого (АУП), учебно-вспомогательного (УВП), прочего обслуживающего персонала. Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям школы в соответствии с Уставом школы.

11.3. При формировании штатного расписания учреждения рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

11.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

11.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также за счет средств Территориального фонда обязательного медицинского страхования Мурманской области (по решению исполнительного органа государственной власти

Мурманской области, осуществляющего функции и полномочия его учредителя).

11.6. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением, с учетом мнения профсоюзной организации.

11.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

11.8. Настоящее Положение вступает в силу 01.03.2016г.

**Минимальные размеры окладов работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
основная общеобразовательная школа № 3 имени Д.К. Булганина города Полярные Зори**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Первый квалификационный уровень	Сторож	3165,00
	Уборщик служебных помещений	
	Рабочий по КО и РЗ и территорий (дворник)	
	Гардеробщик	
	Секретарь-машинистка	3376,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
Первый квалификационный уровень	Рабочий по КО и РЗ и помещений	3587,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии служащих второго уровня»		
Первый квалификационный уровень	Программист,	4025,00
	Заведующий хозяйством	3878,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»		
Второй квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	5860,00
Третий квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	5900,00
Четвертый квалификационный уровень	Преподаватель-организатор ОБЖ, учитель	6000,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Библиотекарь	4664,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	Заведующий библиотекой	5329,00
Должностные оклады заместителей руководителя		
	Заместитель директора	9607,50

Показатели и критерии стимулирования педагогических работников по итогам учебного периода

1. Для педагогических работников (учителей и прочего педагогического персонала)

№	Наименование показателя эффективности	Условия получения	Критерии оценки	Периодичность оценки	Размер (%)
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	сохранение уровня качества знаний обучающихся по итогам четверти, полугодия, года	сравнение результатов с предыдущим периодом	1 раз в четверть	от 2%
		рост уровня качества знаний обучающихся по итогам четверти, полугодия, года			от 4%
2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	сохранение уровня качества знаний обучающихся по итогам промежуточной аттестации в рамках административного контроля (математика, русский язык)	сравнение результатов входящего контроля в сравнении с итоговым контролем	1 раз в год	от 2%
		рост уровня качества знаний обучающихся по итогам промежуточной аттестации в рамках административного контроля (математика, русский язык)			от 4%

3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	высокий уровень качества знаний обучающихся по итогам промежуточной аттестации в рамках административного контроля	сравнение результатов между результатами предметов промежуточной аттестации (выше среднего по школе)	1 раз в год	от 4%
4.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	высокие результаты государственной итоговой аттестации обучающихся	сравнение результатов государственной итоговой аттестации обучающихся по предметам с соответствующими результатами других образовательных организаций муниципалитета (выше среднего по городу)	1 раз в год	от 5%
5.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	высокие результаты контрольных работ (срезов) в рамках административного контроля	Сравнение результатов в параллели (выше среднего по параллели)	по результатам контроля	от 3%

6.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	высокий уровень сформированности универсальных учебных действий обучающихся по итогам диагностики в рамках административного контроля	Сравнение результатов в параллели (выше среднего по параллели)	по результатам контроля	от 2%
		Сохранение сформированности универсальных учебных действий обучающихся по итогам диагностики в рамках административного контроля	сравнение результатов предыдущего контроля в сравнении с текущим контролем	по результатам контроля	от 2%
		Рост сформированности универсальных учебных действий обучающихся по итогам диагностики в рамках административного контроля			от 4%
7.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	активная работа с обучающимися, имеющими повышенные образовательные потребности	результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах и т.д. различного уровня	по факту	от 3%
8.	Повышение профессионального уровня	обобщение и распространение собственного педагогического опыта	выступления на конференциях, семинарах, педсоветах, круглых столах и тд; открытые мероприятия, публикация собственных методических разработок и тд; результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и тд	по факту	от 2%

9.	Реализация мероприятий, обеспечивающая взаимодействие с родителями обучающихся	информирование родителей об индивидуальных образовательных результатах обучающихся	заполнение электронных журналов, дневников обучающихся, проверка тетрадей обучающихся, участие в проведении родительских собраний, индивидуальных бесед и т.п..	по результатам контроля	от 2%
10.	Реализация дополнительных проектов	эффективная организация внеурочной деятельности обучающихся	качественное проведение мероприятий классного, школьного, муниципального, регионального уровня	по факту	от 3%
11.	Организация оздоровительной и спортивной работы	качественная направленная работа, сохранение здоровья обучающихся	качественная работа в рамках оздоровительной компании, проведение физкультурно - оздоровительных мероприятий и т.п.	по факту	от 3%
12.	Интенсивность, напряженность	регулярное и качественное ведение школьной документации	заполнение классных журналов (в том числе электронных), журналов факультативов, индивидуального обучения, регулярное ведение качественного анализа индивидуальных образовательных результатов обучающихся	по результатам контроля	от 2%

13.	Напряженность, интенсивность	качественная работа в различных проектах	активное участие в деятельности методических ученических общественных объединений, творческих, рабочих групп, комиссий и т.п. разного уровня, обновление школьного сайта,	по факту	от 3%

14.	Напряженность, интенсивность	создание элементов образовательной инфраструктуры	качественное оформление кабинета, выполнение санитарно-гигиенических, противопожарных требований, сохранность школьного имущества и т.п.	по результатам контроля	от 2%
15.	Организация работы с детьми-инвалидами	работа, направленная на предоставление качественного уровня обучения детей-инвалидов	высокий уровень образовательного процесса с детьми-инвалидами	по факту	от 1%

2. Для классных руководителей

№	Наименование показателя эффективности	Условия получения	Критерии оценки	Периодичность оценки	Размер (%)
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	сохранение уровня качества знаний обучающихся по итогам четверти, полугодия, года	сравнение результатов с предыдущим периодом	1 раз в четверть	от 2%
		рост уровня качества знаний обучающихся по итогам четверти, полугодия, года			
2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	активная работа с обучающимися, имеющими повышенные образовательные потребности	результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах и т.д. различного уровня воспитательной направленности	по факту	от 3%

3.	Повышение профессионального уровня	обобщение и распространение собственного педагогического опыта воспитательной направленности	выступления на конференциях, семинарах, педсоветах, круглых столах и т.д.; открытые мероприятия, публикация собственных методических разработок и т.д.; результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и т.д. различного уровня	по факту	от 2%
----	------------------------------------	--	--	----------	-------

4.	Реализация мероприятий, обеспечивающая взаимодействие с родителями обучающихся	информирование родителей об индивидуальных образовательных результатах обучающихся	заполнение классных журналов (в том числе электронных), дневников обучающихся	по результатам контроля	от 2%
5.	Реализация дополнительных проектов	эффективная организация внеурочной деятельности воспитательной направленности	качественное проведение мероприятий классного, школьного, муниципального, областного уровня	по факту	от 3%
6.	Реализация дополнительных проектов	качественная организация работы по самоуправлению обучающихся	качественное дежурство класса, участие класса в проектах различного уровня, оформление классного уголка, участие в школьном самоуправлении, обновление школьного сайта	по факту	от 2%
7.	Организация оздоровительной работы	высокий уровень охвата питанием обучающихся	уровень охвата питанием выше уровня по параллели	октябрь декабрь февраль апрель	от 3%

8.	Организация оздоровительной работы	высокий уровень охвата питания обучающихся	уровень охвата питанием от 98%	сентябрь ноябрь январь март май	от 3%
9.	Организация профилактической работы	качественная работа с детьми «группы риска»	ведение документации, обеспечение занятости обучающихся, контроль посещаемости положительная динамика количества обучающихся «группы риска»	1 раз в четверть	от 3%
10.	Организация профилактической работы	обеспечение и сохранность охвата обучающихся внеурочной деятельностью	100% охвата	октябрь декабрь февраль май	от 2%
11.	Интенсивность, напряженность	регулярное и качественное ведение школьной документации	ведение планов воспитательной работы и др. документации классных руководителей.	по результатам контроля	от 2%

Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя
по итогам учебного периода

№	Наименование показателя эффективности	Условия получения	Критерии оценки	Периодичность оценки	Размер (%)
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	эффективная работа по сохранению и росту уровня качества обученности обучающихся по итогам четверти, полугодия, года.	сравнение результатов с предыдущим периодом	1 раз в четверть	от 3%
2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	эффективная работа по сохранению уровня качества знаний обучающихся по итогам промежуточной аттестации в рамках административного контроля	сравнение результатов входящего контроля в сравнении с итоговым контролем	1 раз в год	от 3%
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	эффективная работа по организации государственной итоговой аттестации обучающихся и её высокие результаты	сравнение результатов государственной итоговой аттестации обучающихся по предметам с соответствующими результатами других образовательных организаций муниципалитета (выше среднего по городу)	1 раз в год	от 5%
4.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	качественная организация методической, ученической,	Обеспечение высокого уровня проведения и	по факту	от 5%

		для обобщения и распространения педагогического опыта, и активной работы с обучающимися, имеющими повышенные образовательные потребности.	педсоветах, круглых столах и т.п.; публикаций собственных методических разработок и т.д. педагогов, результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и т.д. различного уровня, результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах и т.д. различного уровня		
5.	Организация оздоровительной работы	высокий уровень охвата питанием обучающихся	наличие количества классов с охватом питания от 95%	октябрь декабрь февраль май	от 3%
6.	Организация профилактической работы	эффективная организация обеспечения и сохранности охвата обучающихся внеурочной деятельностью	100% охвата	октябрь декабрь февраль май	от 3%
7.	Организация профилактической работы	эффективная организация внеурочной занятости, работы с	отсутствие, снижение и сохранность	1 раз в четверть	от 3%

		детьми группы риска, работы по профилактике безнадзорности и т.п.	показателей обучающихся, состоящих на учетах различного уровня		
8.	Организация оздоровительной работы	эффективная работа по организации оздоровительных лагерей	подготовка документации, отсутствие замечаний	по факту	от 3%
9.	Обеспечение необходимого уровня материально-технической базы образовательной деятельности	повышение уровня материально-технической и ресурсной обеспеченности образовательного процесса, качественную работу с поставщиками, исполнителями услуг.	своевременно е планирование и приобретение необходимого оборудования	по факту	от 5%
10.	Обеспечение безопасных условий	организация комплексной безопасности школы (пожарной, санитарно-эпидемиологической и электробезопасности, обеспечение охраны труда, антитеррористическ ой безопасности, своевременное выполнение необходимых объемов капитального и текущего ремонта).	отсутствие замечаний надзорных органов, внутренних комиссий, жалоб педагогически х работников	по факту	от 5%
11.	Исполнительская дисциплина	За качественное проведение контрольных мероприятий	своевременно е предоставление качественных аналитически	по факту	от 3%

			х материалов		
12.	Исполнительская дисциплина	За качественную подготовку отчётной документации	своевременно предоставлен отчетные материалы, предоставлен материалы администратору официального сайта	по факту	от 3%

Показатели и критерии стимулирования для учебно – вспомогательного персонала
(секретарь, программист, библиотекарь, заведующий хозяйством)

№	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки	Периодичность оценки	Размер (%)
1.	За качественную подготовку документации	отсутствие замечаний	по факту	от 10%
2.	За качественное выполнение профилактических мероприятий по предупреждению нарушений требований охраны труда	отсутствие замечаний	по факту	от 10%
4.	За обеспечение комплексной безопасности школы (пожарной, санитарно-эпидемиологической и электробезопасности, обеспечение охраны труда антитеррористической безопасности, своевременное выполнение необходимых объемов капитального и текущего ремонта).,	отсутствие замечаний	по факту	от 30%
5.	За качественную подготовку учреждения к новому учебному году	отсутствие замечаний	по факту	от 20%

Показатели и критерии стимулирования для обслуживающего персонала
(уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по
комплексному обслуживанию и ремонту здания)

№	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки	Периодичность оценки	Размер (%)
1.	За качественную уборку территории учреждения в сложных погодных условиях.	отсутствие замечаний	по факту	от 20%
2.	За высокий уровень исполнительской дисциплины.	отсутствие замечаний	по факту	от 20%
3.	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	отсутствие замечаний	по факту	от 30%
4.	За качественную уборку помещений с соблюдением санитарных норм и правил.	отсутствие замечаний	по факту	от 20%
5.	За участие и проведение внеплановых ремонтных работ.	отсутствие замечаний	по факту	от 30%
6.	За подготовку помещений учреждения к новому учебному году	отсутствие замечаний	по факту	от 30%
7.	За оперативность и своевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок	отсутствие замечаний	по факту	от 30%