

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования
администрации Малмыжского района
Кировской области

_____ (Остренко В.В.)
« 27 » _____ 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюза работников
МКОУ СОШ с. Старый Ирюк
_____ (А.Р. Набиуллина)

«30» июня 2018г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МКОУ СОШ с. Старый Ирюк
_____ (Л.Н. Мубаракова)

Приказ № _____
« 30 » июня 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
с. СТАРЫЙ ИРЮК МАЛМЫЖСКОГО РАЙОНА
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Старый Ирюк Малмыжского района Кировской области, подведомственного администрации 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. Старый Ирюк Малмыжского района Кировской области, подведомственного 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, согласовывается с управлением образования администрации Малмыжского района Кировской области, выборным органом первичной профсоюзной организации Общероссийского профсоюза образования 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, для казенных организаций исходя из объема лимитов бюджетных обязательств управления образования администрации 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 образования 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	3 562 рубля
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3 696 рублей
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»	3 562 рубля
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	3 696 рублей
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня: бухгалтер.	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: кастелянша, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию помещений и ремонту зданий, кухонный	3 430 рублей

работник.	
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня: повар, водитель».	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:

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 предусмотрено установление следующих выплат 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;

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.

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 отдельных организациях устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Организация, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Учитель, осуществляющий 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 с учетом наполняемости класса
Проверка тетрадей	до 15 с учетом наполняемости класса и с учетом нагрузки
Заведование кабинетом	до 10 без учета нагрузки
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими	до 15 без учета нагрузки

За руководство учебно-опытным участком	до 30%(7мес) без учета нагрузки
За выдачу и учет учебников и учебно-методической литературы	до 10% без учета нагрузки
За ведение протоколов педсоветов	до 5% без учета нагрузки
За выполнение обязанностей лаборанта химии лаборанта физики	до 10% без учета нагрузки
За сопровождение детей на школьном автобусе	до 30% без учета

	нагрузки
За организацию исследовательской и краеведческой работы	до 10%
За работу с детьми неуспевающими в обучении и детьми, находящимися в социально-опасном положении	до 10% без учета нагрузки
За организацию работы электронной почты	до 10% без учета нагрузки
За работу по программе VipNet и Контингент	до 20% без учета нагрузки
За сбор родительской платы	до 10% без учета нагрузки
За делопроизводство	до 50% без учета нагрузки
За техническую поддержку школьного сайта	до 20% без учета нагрузки
За организацию лагеря для учащихся в каникулярный период	до 30% без учета нагрузки
За организацию внеклассной работы по физической культуре	до 15 % без учета нагрузки

Выплата является ежемесячной.

Выплата за классное руководство работникам устанавливается с учетом наполняемости класса (сельская местность - 14 обучающихся), но не более 15 %.

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. 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.

Выполняемая работа	Размер выплаты в процентах от оклада
За организацию внеклассной работы	до 50
За ведение документации Дошкольных групп	до 50

За выполнение обязанностей дворника	до 50
За ведение документации пищеблока	до 50

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. В целях повышения результативности и качества труда в организациях устанавливаются выплаты 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 бюджетных учреждений».

2.3.2. В Положении об оплате труда работников организации предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;

выплаты за наличие квалификационной категории;

выплата за стаж непрерывной работы;

выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

премиальные выплаты.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на 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, 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.

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 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

№ п/п	Показатель качества выполняемых работ	Основание для установления выплаты за качество выполненных работ	Размер выплаты в % от должностного оклада
Педагогические работники			
1.	Достижение учащимися высоких показателей в обучении в сравнении с предыдущим	Стабильность и рост качества обучения по итогам триместра и (или) года	до 5%

	периодом		
2.	Использование ИКТ в учебном процессе	Активное и в системе использование ИКТ(в урочной ,внеурочной деятельности и на занятиях)	до 2%
3.	Качественная реализация программы дошкольного образования	Реализация программы при посещаемости не менее 95%	до 2%
4.	Оказание методической помощи другому педагогу (наставничество)	Посещение и анализ уроков коллег, в том числе молодым педагогам.	до 2%
5.	Организация внеурочной деятельности	Подготовка, проведение, участие в различных общешкольных внеклассных мероприятиях	до 4%
6.	Здоровьесбережение	Активное использование в системе здоровьесберегающих технологий (создание благоприятной атмосферы на уроках и на занятиях, процент охвата горячим питанием не менее 95%)	до 2%
7	Конкурсное движение	Участие и результативность педагогов в профессиональных, методических конкурсах, конференциях	до 5%
8	Работа с одаренными обучающимися	Наличие призовых мест обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	до 5%
9	Реализация инклюзивного образования	Обучение детей-инвалидов с учетом специфики заболевания	до 5%
10	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	Качественное выполнение правил техники безопасности, отсутствие травматизма. Проведение инструктажей с обучающимися.	до 2%
11	Исполнительская дисциплина	Качественная и своевременная подготовка рабочих программ по предмету, отсутствие замечаний по ведению классных журналов и личных дел	до 5%
12	Инновационная деятельность	Участие в опытно - экспериментальной работе, публикации материалов	до 5%
13	Сохранность вверенного классного кабинета и оборудования	Поддержание на высоком уровне санитарного состояния кабинета или классной и игровой комнаты, сохранность оборудования; работа по обновлению и обогащению предметно-развивающей среды.	до 4%
14	Соблюдение корпоративной культуры	Качественное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие конфликтов с участниками образовательных отношений	до 2%

		итого	до 50%
	Заместитель директора по УВР		
1.	Предоставление отчетной документации	Своевременное и качественное заполнение отчетной документации	до 5%
2.	Организация системы работы с одаренными детьми	Увеличение количества победителей и призеров олимпиад и конкурсов различного уровня	до 5%
3.	Развитие инновационного потенциала педагогов	Участие педагогов в различных профессиональных конкурсах	до 5%
4	Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (наличие системы мониторинга)	Доля обучающихся охваченных системой отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов	до 20% - 3% до 50% - 5% более 50% - 8%
5	Организация методической работы	Организация и проведение на базе школы семинаров, совещаний, конференций, олимпиад, педсоветов и др.	на школьном уровне – до 5% на районном уровне- до 10 %
6	Итоговая аттестация учащихся 9 класса	показатели успеваемости учащихся на уровне района (региона) по результатам аттестации (ГИА)	равен показателю по району – 1%- выше среднего по району- 2% - равен по региону- 3%- выше среднего по региону- 5%
7	Итоговая аттестация учащихся 11 класса	показатели успеваемости учащихся на уровне района (региона) по результатам аттестации (ЕГЭ)	- равен показателю по району- 1% выше среднего по району- 2% - выше среднего по региону- 5%
8	Охват учащихся внеурочной учебной деятельностью	Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной учебной деятельности	до 20% - 3% выше 20% - 5%
9	Соблюдение корпоративной культуры	Качественное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие конфликтов с участниками образовательных отношений	до 3%

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.

4. Итоги работы комиссии оформляются протоколом. В протоколе указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, а также основание об установлении выплат каждому работнику с указанием ФИО, занимаемой должности работника организации. Далее протокол направляется руководителю организации. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностным окладам работников организации.

5. Окончательное решение о назначении выплат за качество выполняемых работ принимает руководитель организации, который рассматривает протокол комиссии, и готовит приказ о выплате за качество выполняемых работ работникам организации.

6. 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».

Выплата за качество выполняемых работ является ежемесячной выплатой.

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

Размер выплаты:

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

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

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

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

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

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

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от должностного оклада и 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 водителям за классность определяется по наличию у водителя права управления соответствующими категориями транспортных средств и устанавливается в следующих размерах:

первого класса – 20 процентов;

второго класса – 10 процентов;

Выплата за наличие квалификационной категории является ежемесячной выплатой и устанавливается на основе аттестационного листа.

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 лет 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.

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 процентов 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 устанавливается 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 и утверждается приказом

Наименование должности	Критерии оценки	Размер выплаты
Педагогические работники		
Учителя, ведущие предметы на профильном уровне	Преподавание предметов на профильном уровне	до 0,1 от ставки и от количества часов
Учителя математики и русского языка, работающие в 9 классе	Подготовка к ГИА	до 0,15 от ставки
Учителя других предметов, работающие в 9 классе	Подготовка к ГИА	до 0,1 от ставки
Учителя математики и русского языка, работающие в 11 классе	Подготовка к ЕГЭ	до 0,2 от ставки
Учителя русского языка и литературы, работающие в 9 и 11 классе	Подготовка к сочинению и к устному тестированию	до 0,15 от ставки
Учителя, работающие в 11 классе	Подготовка к ЕГЭ	до 0,1 от ставки
Классные руководители	За работу с семьями, находящимися в социально опасном положении с учащимися с ОВЗ	до 0,05 от ставки
Учитель физической культуры	За подготовку школьников к районным соревнованиям.	до 0,1 от ставки
Воспитатели и музыкальный руководитель	За работу в разновозрастной группе	до 0,3 от ставки
Учитель 1 класса	За работу по адаптации учащихся 1 класса	до 0,1 от ставки
	итого	до 0,3
Заместитель директора по УВР и главный бухгалтер		
Заместитель директора по УВР	За разработку нормативно-правовой документации школы	до 0,15 от оклада
	За организацию итоговой аттестации учащихся 9 и 11 классов	до 0,15 от оклада
	итого	до 0,3 от оклада
Главный бухгалтер	Обработка первичных документов по школьной столовой,	до 0,1 от оклада
	За работу с документами по Дошкольным группам	до 0,1 от оклада

	Соблюдение графика отчетности, включая электронный документооборот	до 0.1 от оклада
	итого	до 0.3 от оклада

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

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по учреждению- до 0,3.

2.3.8.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премияльные выплаты производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников казенных организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников бюджетных организаций.

Конкретные размеры премий работников определяются на основе критериев оценки труда для премирования и максимальными размерами не ограничиваются.

Премияльные выплаты носят единовременный характер.

Показатель	Критерии оценки труда для премирования	Размер выплаты без учета нагрузки в %от базового должн. оклада или в абсолютных размерах и периодичность выполнения
Педагогические работники		
Учебная деятельность	1. По итогам учебного года обученность составляет 100%	до 5% 1 раз в год
	2. По итогам учебного года качество знаний по предмету составляет не менее 55%	до 5% 1 раз в год
	3. Результаты ГИА по предметам выпускников 9-х и 11-х классов удовлетворительные (сдали все), средний балл выше среднего областного	до 10% 1 раз в год
	5. Подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований (за каждого призера): Муниципальный уровень:	500 руб. 300 руб. 700 руб. 500 руб. 300 руб. до 700 руб. до 500 руб. до 1000 руб. до 500 руб.
	1 место (победитель)	
	2 место (призер)	
	За командные виды: 1 место	
	2 место	
	3 место	
	Областной уровень: очный	
	заочный	
	Всероссийский уровень: очный -	
	заочный -	
	Подготовка учащихся к ВПР	до 10%, раз в год

Методическая деятельность, педагогические работники и музыкальный руководитель	1. Высокие результаты методической деятельности, обобщение и распространение передового педагогического опыта на педсоветах, конференциях, РМО.	до 10%
	2. Участие в инновационной деятельности, результативность участия	до 15%
	3. Победа педагогов в профессиональных конкурсах и достижение высоких результатов: районных (очное) районное (заочное) окружных (очное) областных (очное) всероссийских (заочное)	до 30% или до 1500 руб. до 2000 руб. до 2500 руб. до 1000 руб.
	4. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий: для педагогов школы для педагогов района	до 5% до 10%
	5. Публикации методических материалов, отражающих учебно-методическую и воспитательную работу	до 10%
	6. За качественную подготовку к ОГЭ и к ЕГЭ	до 10%
	7. За реализацию программы оздоровительного лагеря	до 30%
	8. За подготовку школы к новому учебному году	до 5000 рублей или до 50%
	9. За подготовку и проведение общешкольных мероприятий	до 50% или до 5000 рублей
	10. Посещаемость групп до 80%	до 1500 руб. два раза в год
	11. За создание предметно-развивающей среды в ДГ	До 50% два раза в год
	12. За проведение утренников, мероприятий для родителей	до 30%
Заместитель директора и главный бухгалтер		
Заместитель директора по УВР	1. Высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	до 50% 1 раз в год
	2. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, программ, документов)	до 20 % 1 раз в год
	3. Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.	до 30 % 1 раз в год
	4. Подготовка и проведение общешкольных и районных мероприятий	до 10%
Гл. бухгалтер	1. Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности	до 10% 1 раз в год

	2.Своевременная корректировка плана финансово-хозяйственной деятельности, осуществление бюджетного учета	до 10% 1 раз в год
	3.Создание, учет и сохранность архивных документов	до 10% 1 раз в год
	4.Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности	до 10% 1 раз в год

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 заместителей, 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 заместителей, 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 заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, 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 руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров 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 заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов (по каждой должности конкретно) ниже должностных окладов руководителя организации.

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

3.11. 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 руководителей и других работников может осуществляться 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 (360 часов в год).

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

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

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

4.6. Нормирование труда в 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 ставки 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 на ставку. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств местного бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

4.9. Работникам учреждения может осуществляться выплата единовременного характера:

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