

Согласовано
Председатель профкома МОУ СШ № 110

В.А. Авдеева-Федосеева
протокол от «31» августа 2016 г. № 3



Утверждаю
Директор МОУ СШ № 110

И.В. Арбузова
«31» августа 2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 1110 Кировского района Волгограда»
/МОУ СШ № 110/

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ СШ № 110 (далее Положение) разработано в соответствии с решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства», с решением Волгоградской городской Думы от 09.07.2014 г. № 427 «О проведении индексации должностных окладов, ставок заработной платы педагогических и медицинских работников МОУ», реализующих программы общего и дошкольного образования, а также работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих программы дошкольного образования, не относящихся к педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений Волгограда», с решением Волгоградской городской Думы от 14.07.2014 г. № 16/512 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства, утвержденное решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» (в редакции на 06.12.2013 г.).

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников МОУ СШ № 110, и устанавливает:

- размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников МОУ СШ № 110 формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

1.5. Оплата труда работников МОУ СШ № 110, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Оплата труда работников школы, должности которых не предусмотрены решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства», решением Волгоградской городской Думы от 09.07.2014 г. № 427 «О проведении индексации должностных окладов, ставок заработной платы педагогических и медицинских работников МОУ», реализующих программы общего и дошкольного образования, а также работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих программы дошкольного образования, не относящихся к педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений Волгограда»,

решением Волгоградской городской Думы от 14.07.2014 г. № 16/512 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства, утвержденное решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» (в редакции на 06.12.2013 г.), устанавливается положением об оплате труда, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных должностей соответствующих отраслей.

1.7. Заработная плата работников школы предельными размерами не ограничивается.

1.8. Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников школы в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

1.9. Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов к ним, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда и утверждаются Положением об оплате труда работников школы и другими локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ СШ № 110

2.1. Системы оплаты труда работников МОУ СШ № 110 включают в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников МОУ СШ № 110 устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета МОУ СШ № 110.

2.3. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу, осуществляемую на условиях совместительства;

- педагогических работников, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МОУ СШ № 110.

Заработная плата работника образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

2.4. Минимальные размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников МОУ СШ № 110 с 01.09.2014 г. устанавливаются в соответствии с решением Волгоградской городской Думы от 14.07.2014 г. № 16/512 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства, утвержденное решением Волгоградской

городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» (в редакции на 06.12.2013 г.) в следующих размерах:

Номер ПКГ	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	2	3
3.	ПКГ должностей педагогических работников:	
3.1.	1 квалификационный уровень: - инструктор по труду - старший вожатый.	6400
3.2.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, - социальный педагог; - педагог- организатор	6474
3.3.	3 квалификационный уровень: - воспитатель ; - педагог – психолог; - методист	6622
3.4.	4 квалификационный уровень: - учитель; - учитель – логопед; - педагог –библиотекарь - преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	6841

5	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
5.1.	1 квалификационный уровень: - делопроизводитель - секретарь - секретарь учебной части	3731 3731 3864
6	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
6.1.	1 квалификационный уровень: - лаборант	4132
6.2.	2-й квалификационный уровень: - заведующий хозяйством	4665
7.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
7.1.	1 квалификационный уровень: - инженер –энергетик - инженер по охране труда	5464
9.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
9.1.	1 квалификационный уровень: - рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий; - уборщик служебных помещений; - сторож; - дворник; - вахтер	3731
10.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих»:	
10.4.	4 квалификационный уровень: - водитель автобуса.	4744

2.5. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ педагогическим работникам МОУ СШ № 110 устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику учреждения, класса;
- повышающий коэффициент за методическую литературу (п.2.2.7. решение Волгоградской городской Думы от 19.06.2013 №78/2362)

2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам МОУ СШ № 110 с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 0,30 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория – 0,15 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата за присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации в 2010 году и ранее квалификационные категории (первая и высшая) сохраняется в течение срока, на который они присвоены.

Изменение размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

2.7. Повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса) устанавливается:

- педагогическим работникам (должность «учитель») за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, - 0,20 от должностного оклада, ставки заработной платы;
- учителю-логопеду за специфику работы 0,20 от должностного оклада, ставки заработной платы (Решение Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731).

2.8. Педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов:

2.8.1. Надбавка молодым специалистам, лицам до 30 лет, получившим педагогическое образование и заключившие трудовой договор по педагогической специальности с МОУ СШ № 110 в течение 1 года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального или среднего профессионального образования.

Данная надбавка устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года со дня заключения трудового договора согласно приложению 1 к настоящему Положению ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально объёму выполняемых работ (но не более одной ставки) за фактически отработанное время (выполненный объём работ). Данная мера поддержки предоставляется один раз в нижеуказанных размерах, в соответствии с Решением Волгоградской городской Думы от 24.12.2014г. № 24/712 «О внесении изменений в постановление Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29.06.2005 № 20/366 «О принятии Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенных к категории молодых специалистов (в редакции на 06.03.2013)», в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки в общеобразовательных учреждениях (руб)					
		педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, имеющих ДИПЛОМ:		педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, имеющих ДИПЛОМ:		педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, имеющих ДИПЛОМ:	
		с отличием		с отличием		с отличием	
		1 год		2 год		3 год	
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	1 квалификационный уровень: - инструктор по труду - музыкальный руководитель; - старший вожатый.	3250	2600	2600	1950	1950	1300

2.	2 квалификационный <u>уровень:</u> - педагог дополнительного образования; - социальный педагог; - педагог-организатор.	3287	2630	2630	1972	1972	1315
3.	3 квалификационный <u>уровень:</u> - воспитатель; - педагог – психолог.	3361	2689	2689	2017	2017	1344
4.	4 квалификационный <u>уровень:</u> - преподаватель; преподаватель-организатор основ жизнедеятельности; - учитель ; - учитель – логопед (логопед); - педагог-библиотекарь.	3471	2776	2776	2082	2082	1388

3. Условия оплаты труда директора МОУ СШ № 110, его заместителей

3.1. Система оплаты труда директора МОУ СШ № 110, его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера директора МОУ СШ № 110 определяются трудовым договором, заключенным с Кировским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда. Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу МОУ СШ № 110 и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

В соответствии с решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 г. №25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» с изменениями, внесенными решением Волгоградской городской Думы от 14.07.2014 г. № 16/512 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства, утвержденное решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» (в редакции на 06.12.2013 г.) к основному персоналу относятся следующие должности работников образовательного учреждения

- учитель;
- воспитатель;
- инструктор по труду;
- педагог дополнительного образования;
- социальный педагог;
- педагог-организатор;
- методист;
- педагог - психолог;
- учитель – логопед;
- педагог –библиотекарь;

- старший вожатый.
- преподаватель основ безопасности жизнедеятельности.

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, учитываются оклады, должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников МОУ СШ № 110, относимых к основному персоналу.

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, не учитываются выплаты компенсационного характера.

3.2. Средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу МОУ СШ № 110, определяется путем деления суммы окладов, должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников, относимых к основному персоналу, установленных штатным расписанием, тарификационным списком на следующий учебный год, на списочную численность работников, относимых к основному персоналу, на следующий учебный год.

Работник, работающий в МОУ СШ № 110 на одной, более одной ставках (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников, относимых к основному персоналу МОУ СШ № 110 как один человек (целая единица).

3.3. Должностные оклады заместителей директора МОУ СШ № 110 устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора МОУ СШ № 110.

3.4. Премирование директора МОУ СШ № 110 (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом результатов деятельности МОУ СШ № 110, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы МОУ СШ № 110 по распоряжению начальника ГУ ДОАВ, заключившего трудовой договор с директором МОУ СШ № 110, в пределах средств, зарезервированных в смете расходов МОУ СШ № 110 на эти цели.

Размер резервируемых средств на премирование руководителя, размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера руководителя устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным учредителем.

3.5. Премирование заместителей директора школы осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим положением, приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах выделенных средств на оплату труда.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников школы пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

Выплаты производятся по результатам специальной оценки условий труда работника. До проведения специальной оценки условий труда данная выплата выплачивается работникам, получавшим ее до момента введения новой системы оплаты труда.

4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

платы пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются:

4.4.1. При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере 20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

4.4.2. 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Максимальный размер устанавливаемой доплаты - **100% от оклада**, должностного оклада, ставки заработной платы.

4.6. В перечень видов дополнительных выплат включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников МОУ СШ №110, и непосредственно связанных с образовательным процессом:

4.6.1. Выполнение обязанностей классного руководителя - классное руководство (от должностного оклада) Показатели для определения выплаты: - индивидуальная работа с обучающимися; - планирование воспитательной работы; - проведение внеклассных мероприятий; - работа с родителями; - инструктажи, связанные с безопасностью обучающихся.	10 % от должностного оклада в зависимости от наполняемости класса
4.6.2. За проверку письменных работ: - учителям русского языка и литературы - учителям начальных классов, математики	3 % от количества часов
4.6.3. За заведование кабинетом	15 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.4. За руководство школьным методическим объединением	20 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.5. За выполнение дополнительных обязанностей, совмещение должностей	100 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.6. За заведование учебными мастерскими	45 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.7. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе	25 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.8. Реализация программ внеурочной деятельности	25 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.9. Руководство профильными и творческими отрядами, клубами, объединениями обучающихся	30 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.10. Организация работы по информатизации	40 % от должностного

образовательного процесса, расширение информационного пространства, внедрению ИКТ (работа с сайтами школы и др.)	оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.11. Реализация проекта «Дневник.ру»	25 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.12. Исполнение обязанностей общественного инспектора по защите прав детей, уполномоченного по правам ребенка	20% от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.13. Организация работы (помощь в работе) по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	20% от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.14. Организация социальной работы в школе	100 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.15. Организация горячего питания обучающихся, оформление плановых, аналитических отчетов по питанию учащихся	65 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.16. Организация работы с одаренными детьми. Организация участия обучающихся в проектах, конкурсах, предметных олимпиадах и научно-исследовательских конференциях.	50 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.17. Профорientационная работа с обучающимися (организация встреч, посещение промышленных предприятий, взаимодействие с учебными заведениями), участие в реализации целевых программ.	10 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.18. Выполнение оформительских работ, изготовление костюмов, декораций для проведения мероприятий, организация работ по наглядному оформлению школы, разработке макетов для изготовления стендов и декораций	50 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.19. Организация кружковой работы воспитанников группы продленного дня на базе учреждений дополнительного образования района в рамках реализации ФГОС	25 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.20. Оформление документации (протоколов педагогических советов, административных совещаний, родительских собраний, документации ПМПк), должностных инструкций, должностных обязанностей работников и пр. документация	20 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.21. Подготовка отчетности по КПОМО, работа по заполнению форм электронного мониторинга	50 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.22. Организация работы по воинскому учету обучающихся и сотрудников школы, взаимодействие с военным комиссариатом	50 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.23. Работа с библиотечным фондом	20 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.24. Организация межведомственного взаимодействия в рамках реализации	25 % от должностного оклада/установленной учебной

воспитательных, образовательных программ	нагрузки по основной должности/
4.6.25. Исполнение функций председателя профсоюзного комитета	30 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.26. За работу с пенсионным фондом	50 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.27. Работа по сохранности материально-технической базы спортивного зала и спортивной площадки, классов	10 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.28. Организация работы по сбору, учету, хранению и обработке персональных данных учащихся	50 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.29. Работа с банком данных малообеспеченных, социально - незащищенных семей по соблюдению гарантий и прав учащихся	12 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.30. Организация сопровождения обучающихся на мероприятия	10 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.31. Организация наставнической работы с молодыми специалистами	5 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.32. Организация работы по внедрению и реализации ФГОС	50 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.33. Организация летней оздоровительной компании. Организация работы лагеря с дневным пребыванием детей	25 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.34. Организация и проведение конкурсов районного и городского уровня для обучающихся и педагогов	20 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.35. Работа по учету достижений школы. Ведение рейтинговой карты	20 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.36. Руководство штабом ГО ЧС, работа по ГО	25 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.37. Организация и проведение медицинского осмотра и диспансеризации работников	10 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.38. Оформление больничных листов и медицинских полисов	50 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.39. Организация работы по медицинскому сопровождению обучающихся во время образовательного процесса, реализация здоровьесформирующих и здоровьесберегающих программ. Организация работы специальной медицинской группы	10 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.40. Организация работы по учету детей, подлежащих обучению, на территории, закрепленной за школой	10 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.41. Организация работы по охране труда	50 % от должностного

обучающихся и работников образовательного учреждения	оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.42. Работа по профилактике правонарушений и наркомании, организация межведомственного взаимодействия с правоохранительными органами и другими субъектами профилактики	50 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.43. Организация работы по сотрудничеству с библиотеками, учреждениями искусства и культуры района и города в рамках реализации воспитательных, образовательных программ	10 % от должностного оклада /установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.44. За организацию работы и оформление документации логопедического пункта	20 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.45. Организация воспитательного процесса и общешкольных мероприятий	100 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.46. Оформление табеля по учёту рабочего времени	50 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.47. За организацию, ведение документации по работе с кадрами: 1. Оформление личных дел работников 2. Статистическая отчетность	100 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.48. За обслуживание компьютерной техники и большой объем работы на ней	20 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.49. За вредность и напряженность работы с ЭВМ	12 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.50. За работу по составлению расписания уроков	65 % от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.51. За реализацию программ внеурочной деятельности в рамках ФГОС	50% от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.52. За разработку образовательных программ внеурочной деятельности в рамках ФГОС	50 % от должностного оклада /установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.53. за ведение мониторинга компетенций обучающихся в рамках ФГОС	50% от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.54. за дополнительную работу педагогическим работникам, работающим с детьми из семей находящихся в социально-опасном положении	50% от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.55. за работу с детьми из социально-неблагополучных семей, оказавшихся в тяжелой жизненной ситуации	60% от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.56 за консультативную работу, оформление документации и проведения аттестации школы	100% от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.57 за эффективную работу по реализации задач кадетского обучения и воспитания	100% от должностного оклада/установленной учебной нагрузки по основной должности/

4.6.58 за антикоррупционное воспитание, кураторство детских объединений, подпрограмм	65% от должностного оклада /установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.59 работы по благоустройству двора (озеленение клуб, уход ,пр.)	15% от должностного оклада /установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.60 установка и сопровождение программ сайта школы	10% от должностного оклада /установленной учебной нагрузки по основной должности/
4.6.61 сбор информации по движение учащихся (обработка, регистрация на сайте школы, подготовка запрашиваемых отчетов, документов по движению учащихся, пр.)	100% от должностного оклада /установленной учебной нагрузки по основной должности/

4.7. В перечень дополнительных компенсационных выплат работникам, не осуществляющим учебный процесс (учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу), включаются следующие показатели:

4.7.1. За выполнение работ по ремонту здания	50 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
4.7.2. За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей: - контроль кнопки тревожной сигнализации, - контроль за видеонаблюдением, - контроль за работой систем «АПС» и «Стрелец-Мониторинг»	22 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
4.7.3. За организацию работы по безопасности (включая пожарную безопасность) работников и учащихся образовательного учреждения	100 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
4.7.4. За оформление табеля по учету рабочего времени	50 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
4.7.5. Организация и проведение медицинского осмотра и диспансеризации работников	5 % от должностного оклада, ставки заработной платы.
4.7.6. Оформление листков нетрудоспособности работников	50 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
4.7.7. За дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей	50 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
4.7.8. За ведение делопроизводства	100 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
4.7.9. За организацию, ведение документации по работе с кадрами	50 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
4.7.10. За ведение документации по школьному автобусу, сопровождение при проведении технического обслуживания школьного автобуса, своевременный ремонт сопровождение учащихся во время перевозок	100 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
4.7.11. За контроль и работу по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения.	100 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
4.7.12. За контроль и большой объём работ по содержанию зданий, сооружений образовательного учреждения.	100 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
4.7.13 Оформление графиков сторожей, подсчет	30% от оклада, должностного

часов работы сторожей в течение календарного года	оклада, ставки заработной платы.
---	----------------------------------

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

На основании Закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в РФ"; Приказа №505 от 08.08. 2016г. «О стимулировании педагогических и руководящих работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» ,работникам МОУ СШ № 110 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

5.1 Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора школы в пределах имеющихся средств на оплату труда работников МОУ СШ № 110.

5.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда применяется в отношении: руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного и малого обслуживающего персонала школы.

5.3. Расчет выплат стимулирующего характера педагогическим и руководящим работникам организации производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

5.4. Перерасчет выплат стимулирующего характера педагогическим и руководящим работникам школы в течение года производится исключительно в следующих случаях:
 - при изменении штатной численности педагогических работников организации;
 - при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда Организации.

5.5. Система оплаты труда и стимулирования работников школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области и департаментом по образованию администрации Волгограда.

5.6. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается директором по согласованию с Профсоюзным комитетом. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

5.7. Надбавки стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются в целях поощрения педагогических и руководящих работников образовательных организаций (далее - Организации), за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ и в связи с введением эффективного контракта.

5.8. Работникам МОУ СШ № 110 по основному месту работы устанавливаются следующие выплаты за стаж:

- надбавка за педагогический стаж.

Надбавки за педагогический стаж устанавливаются педагогическим работникам МОУ СШ № 110 в следующих размерах:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет - 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы свыше 20 лет - 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы

5.9. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки

<4> $СВ_{пр} = ОН_{пр} + ПН_{пр}$, где:

$СВ_{пр}$ - выплата стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогического работника;

$ОН_{пр}$ - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

$ПН_{пр}$ - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника (при $ПН_{пр} < 0$ принимается $ПН_{пр} = 0$).

5.10. Персональная стимулирующая надбавка педагогического работника определяется, исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок работникам учреждения, пропорционально сертифицированным показателям работников, превышающим на 3 и более процента средние сертифицированные показатели проявления компетентности.

5.11. Стимулирующие выплаты заместителей руководителя общеобразовательного учреждения состоят из основных стимулирующих надбавок заместителей руководителя общеобразовательного учреждения.

5.12. Стимулирующая выплата заместителя руководителя общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ заместителям руководителя Организации состоят из основной стимулирующей надбавки

<5> $ОН_{зр} = \frac{k \times (P \times C_{нш} \times Y_p \times Y_{пр})}{Z_p} \times O_{зр}$, где:

$ОН_{зр}$ - основная стимулирующая надбавка заместителя руководителя Организации;

k - повышающий коэффициент от 0 до 6, устанавливаемый руководителем Организации самостоятельно;

P - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников по Организации;

$C_{нш}$ - средняя доля от нормативной наполняемости классов по Организации ($C_{нш} \leq 1$);

Y_p - степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемого Организацией образования (в процентах);

$Y_{пр}$ - степень удовлетворенности педагогических работников Организации организацией образовательного процесса (в процентах);

Z_p - количество заместителей руководителя Организации;

$O_{зр}$ - оклад заместителя руководителя Организации.

5.13. Расчет стимулирующих выплат заместителям руководителя общеобразовательного учреждения производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

5.14. Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения производятся из средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты другим категориям работников общеобразовательного учреждения.

5.15. Решение о размере стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения принимается учредителем 1 раз в год по состоянию на 1 сентября в зависимости от результативности и качества труда (на основании публичного отчета, средних показателей наполняемости классов, среднего значения показателей проявления компетентности педагогических работников по общеобразовательному учреждению, степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого образования и степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса) за предыдущий учебный год. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

5.16. Выплаты устанавливаются приказом директора МОУ СШ № 110 на определенный период. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Расчет выплат стимулирующего характера педагогическим и руководящим работникам Организации производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

Перерасчет выплат стимулирующего характера руководящим работникам МОУ СШ № 110 в течение года производится исключительно в следующих случаях:

- при изменении штатной численности педагогических работников Организации;
- при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда Организации.

Система стимулирования работников МОУ СШ № 110 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области и города Волгограда.

5.17. Стимулирующие выплаты педагогу-психологу, социальному педагогу и учителю-логопеду устанавливаются согласно приказа №505 от 08.08. 2016г. «О стимулировании педагогических и руководящих работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» по сумме показателей проявления компетентности за предыдущий учебный год.

5.18. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются за:

5.18.1. - общий стаж работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет - 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы свыше 20 лет - 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы

5.18.2. - качественное ведение документации - 100% от должностного оклада, оклада, ставки;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс - 30% от должностного оклада, оклада, ставки

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы - 25% от должностного оклада, оклада, ставки;

- поручаемую дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей - 65 % от должностного оклада, оклада, ставки

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда- 30 % от должностного оклада, оклада, ставки;

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ- 100% от должностного оклада, оклада, ставки

- учет материальных ценностей, инвентаризацию -100 % от должностного оклада, оклада, ставки;

- оперативность в выполнении заявок по ремонту, в сдаче отчетов, заявок- 50% от должностного оклада, оклада, ставки;

- интенсивность и напряженность в работе - 50 % от должностного оклада, оклада, ставки;

5.19. Стимулирующие выплаты младшему обслуживающему персоналу устанавливаются за:

5.19.1. - общий стаж работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет - 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при стаже работы свыше 20 лет - 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

5.19.2.

- интенсивность и напряженность в работе - 50 % от должностного оклада, оклада, ставки;

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы - 12% от должностного оклада, оклада, ставки;

- оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач - 25% от должностного оклада, оклада, ставки;

- высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ, косметических работ в течение учебного года - 100% от должностного оклада, оклада, ставки;

- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку территории - 100% от должностного оклада, оклада, ставки;

- дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей - 60 % от должностного оклада, оклада, ставки;

- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса - 2 % от должностного оклада, оклада, ставки;

6. Премирование работников МОУ СШ № 110

6.1. Премирование работников школы производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год- из фонда экономии заработной платы. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение учебного года не устанавливается.

6.2. Премирование работников осуществляется по решению директора МОУ СШ 110 в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых МОУ СШ № 110 на оплату труда работников.

6.3. Установлением премий работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;

- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

6.4. Основаниями премирования работников образовательного учреждения являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- юбилейные даты: 55-летие (для женщин), 60-летие (для мужчин).

6.5. Условиями выплаты премий являются:

- неприменение к работнику в течение предшествующих 6 месяцев дисциплинарных взысканий;
- полное и надлежащее выполнение должностных обязанностей;
- выполнение производственных инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;
- отсутствие нарушений установленных администрацией и законодательством требований оформления документации и результатов работ;
- отсутствие нарушений сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- отсутствие претензий, рекламаций, жалоб родителей (законных представителей);
- отсутствие ошибок и искажений в отчетности.

6.6. Педагогические работники премируются за:

- своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;
- высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения;
- высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний обучающихся) по итогам контроля во всех его формах;
- участие в подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- результативность по итогам олимпиад, конференций, конкурсов всех уровней;
- эффективное выполнение научно-методической работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;

- санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе;
- образцовое ведение школьной и классной документации;
- повышение уровня профессиональной компетентности;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- за эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса.

6.7. Административно-управленческий персонал премируются, кроме общих оснований, за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы;
- эффективный контроль за ходом образовательного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, соответствующих требованиям СанПиН.

6.8. Учебно-вспомогательный персонал премируется за:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- высокая культура делопроизводства, использование прогрессивных форм обработки, учета и ведения документации.

6.9. Младший обслуживающий персонал премируется за:

- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- экономию электроэнергии, тепловой энергии, воды;
- активное участие в подготовке школы к новому учебному году;
- оперативное устранение последствий аварий.

6.10. педагог -библиотекарь премируется за выполнение основных показателей работы библиотеки, сохранности и своевременного пополнения фонда, участие в пропаганде книги, организации внеклассной и внешкольной работы, участие в смотрах-конкурсах библиотек, за внедрение ИКТ в библиотечное дело.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь в случаях:

- юбилейные даты, трагические обстоятельства с близкими родственниками, болезнь.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника в соответствии приказом директора школы, с учетом мнения профсоюзного комитета МОУ СШ № 110, в пределах средств фонда оплаты труда.

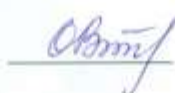
8. Заключительное положение

8.1. Настоящее положение утверждается директором МОУ СШ № 110 с учетом мнения представительного органа работников.

8.2. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению Общего собрания работников.

8.3. Срок действия настоящего Положения с 01.09.2016 г. и действует до отмены и замены новым.

Положение разработано и подготовлено:
заместителем директора по УВР



О.Л.Выходцева