Приложение №1

к Коллективному договору

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 16 города Невинномысска.

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №16 города Невинномысска Ставропольского края (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решениями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ №16 устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников МБОУ СОШ №16 состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников МБОУ СОШ №16 устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание МБОУ СОШ №16 утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих

(профессии рабочих) учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МБОУ СОШ №16 согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБОУ СОШ №16 согласно разделу 4 Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МБОУ СОШ №16 приведен в разделе 5 Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ СОШ №16 приведен в разделе 6 Положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 Положения.

11. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ №16 устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №16 и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам МБОУ СОШ №16, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам иквалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

12. Фонд оплаты труда формируется в МБОУ СОШ №16 на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

13. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

II. Размеры должностных окладов,

ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №16

по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1. Должностные оклады работников МБОУ СОШ №16 по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ СОШ №16 в зависимости от группы по оплате труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности  |  **Должностной оклад (рублей)** |
| Группа по оплате трударуководителей |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Заместитель руководителя (директора) (за исключением заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности) | 16892 | 15822 | 14844 | 13963 |

2.1.2. Должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной деятельности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности  | Должностной оклад (рублей) |
| Группа по оплате трударуководителей |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Заместитель руководителя (директора) по административно-хозяйственной деятельности | 16792 | 15722 | 14744 | 13863 |

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационный уровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Ставки заработной платы, руб. |
| 1 | 1 квалификационный уровень | Старший вожатый | 7255 |
| 2 | 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования;Педагог организатор;Социальный педагог | 7600 |
| 3 | 3 квалификационный уровень | Воспитатель;Педагог-психолог | 7900 |
| 4 | 4 квалификационный уровень | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед, учитель | 9900 |

2.2. Размеры должностных окладов,

ставок заработной платы работников, занимающих

общеотраслевые должности служащих

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни  | Минимальный должностной оклад, рублей  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень |  |
| секретарь, делопроизводитель  | 5100 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень |  |
| Инспектор по кадрам, лаборант. | 5500 |
| 2 квалификационный уровень |  |
| Старший: инспектор по кадрам.  | 5600 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 1 квалификационный уровень |  |
| Без категории: программист, электроник. | 6300 |
| 2 квалификационный уровень |  |
| II категория: программист, электроник.  | 6500 |
| 3 квалификационный уровень |  |
| I категория: программист, электроник.  | 6700 |
| 4 квалификационный уровень |  |
| Ведущие: программист, электроник.  | 6900 |

 2.2.1. Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатные расписания образовательных учреждений:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках» |
| 1. | Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии | Заведующий библиотекой | 7417 |
|  | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | Библиотекарь | 6309 |

2.2.2. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ (рублей):

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 3738 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 3917 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 4093 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 5163 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 5223 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 5459 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 5578 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 5933 |

 Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС).

Размеры окладов рабочих:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Перечень рабочих специальностей, отнесенных к указанным разрядам  | Должностной оклад(руб.) |
| 1 | 1 разряд | Сторож, гардеробщик | 3738 |
| 2 | 2 разряд | Дворник, уборщик служебных помещений | 3917 |
| 3 | 4 разряд | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 5163 |

2.2.3. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения, которых предъявляются специальные требования.

III. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ СОШ №16 с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

Работникам МБОУ СОШ №16 в соответствии со специальной оценкой условий труда за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда.

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам | 20 |
| 2. | Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных организациях всех типов и видов, имеющих: 6-12 классов13-29 классов30 и более классов |  20 35 50 |
| 3. | Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов |  20 |
| 4. | Учителям, преподавателям за классное руководство:1-4-х классов5-11-х классов |  25 30 |
| 5. | Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ | 10 |
| 6. | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по:русскому языку, литературе, математикеиностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, информатике, ОБЖ. |  15 10 5 |
| 7. | Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях |  15 |

 Примечания к таблице:

 В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.4.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4.5. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.6. Работникам МБОУ СОШ №16, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам образовательных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) – 10% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебно-опытным участком – 25% должностного оклада, ставки заработной платы;

 работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда; учителю химии, лаборанту химии – за работу с вредными и токсичными веществами (использование химических реактивов и их хранение) – 8 – 12%;

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 10 до 19 – 25%; от 20 до 29 – 50%; от 30 и более – 100% должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

IV. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МБОУ СОШ №16 создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки

эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Установление стимулирующих выплат производится по критериям два раза в год по итогам работы за полугодие в январе и сентябре месяце.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

4.2. В МБОУ СОШ №16 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за образцовое выполнение муниципального задания;

в) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

4.3.1. За наличие квалификационной категории (устанавливается пропорционально установленной нагрузке):

 II квалификационная категория – 3 процента установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;

 I квалификационная категория – 5 процентов установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;

 Высшая квалификационная категория - 10 процентов установленной ставки заработной платы по занимаемой должности.

4.3.2. Выплаты к заработной плате молодым специалистам – педагогическим работникам – 2000 рублей;

4.3.3. Заместителю директора по ВР за ведение мониторинга исследовательской деятельности в рамках работы инновационной муниципальной площадки – 50%;

4.3.4. Заместителю директора по УВР за организацию работы по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, исполнение обязанностей начальника штаба – 50%;

4.3.5. Заместителю директора по УВР за ведение документации по детскому травматизму – 25%;

4.3.6. Заместителю директора по АХЧ за обеспечение выполнения нормативно-правовой базы хозяйственной деятельности в соответствии с федеральными законами, выполнение функций контрактного управляющего – 50%;

4.3.7. Заместителю директора по АХЧ за работу по привлечению коммерческих и общественных организаций для улучшения материально-технической базы учреждения – 20%;

4.3.8.Учителям, работающим по новым федеральным государственным образовательным стандартам, за организацию внеурочной деятельности – 25%;

4.3.9. За организацию опытно-экспериментальной работы по проблеме школы – 30%;

4.3.10. Учителям физики и химии за осуществление подготовки оборудования к проведению экспериментов по предмету – 30%;

4.3.11. За регулярное качественное обслуживание сайта школы – 50%;

4.3.12. Педагогическим работникам за наставничество – 30%;

4.3.13. За техническое и музыкальное сопровождение школьных мероприятий – 50%;

4.3.14. За разработку внутришкольной нормативно-правовой базы – 20%;

4.3.15. За руководство научным обществом – 25%;

4.3.16. Библиотекарю, заведующему библиотекой, работникам образовательного учреждения за экспедицию учебников и ведение номенклатуры по учебникам – 30%;

4.3.17. За заведование школьным музеем – 10%;

4.3.18. За выполнение функций общественного инспектора по защите прав детства – 30%;

4.3.19. За реализацию программы «Одаренные дети» - 10%;

4.3.20. За реализацию программы «Здоровое поколение - будущее России» - 10%;

4.3.21. За реализацию программы по информатизации школы, разработку и выполнение основных направлений информатизации ОУ - 70 %;

4.3.22. За организацию внеклассной работы по ПДД – 10%;

 4.3.23. За выполнение функций инженера по охране труда – 70 %;

 4.3.24. За выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой должности или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы – 50%;

4.3.25. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании –30%;

4.3.26. За работу в школьной комиссии по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности – 10%;

4.3.27. За организацию дистанционного обучения учащихся в школе, методическое сопровождение преподавания в режиме индивидуального обучения детей на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 30%;

4.3.28. За организацию медицинских осмотров – 20%;

4.3.29. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения;

4.3.30. Работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в Положение об оплате труда работников учреждения и др.) – 25%;

4.3.31. Работникам, ответственным за организацию питания в образовательном учреждении - 15%;

4.3.32.Учителям математики и русского языка и литературы за интенсивность труда по подготовке к ОГЭ и ЕГЭ – 10%;

4.3.33. Педагогическим работникам за руководство клубами дополнительного образования – 25%;

4.3.34. Педагогическим работникам, награжденным Почетной грамотой Министерства образования РФ и Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

4.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах.

 4.5. Выплаты за качество выполняемых работ производятся на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утвержденного в МБОУ СОШ №16 (Приложение №1).

 4.6. Образовательным учреждением могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.7. Премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

 4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход

деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, с учетом критериев оценки качества, установленных в образовательном учреждении:

- заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

- специалистам и иным работникам, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя.

 4.9. Работникам устанавливаются премиальные выплаты:

- за результаты работы за год;

- за результаты работы за полугодие;

- за результаты работы за четверть;

- единовременная выплата.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МБОУ СОШ №16 планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.10. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

4.11. Экономия фонда оплаты труда и фонда стимулирующих выплат до 5% может использоваться на оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения по их заявлению.

4.12. Установить предельную кратность дохода заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ №16 города Невинномысска равную 5.

Расчет показателя предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (за исключением выплат за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности), а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя, совместительством и совмещением вакантных должностей.

V. Порядок исчисления

 заработной платы педагогическим работникам МБОУ СОШ №16.

5.1. Заработная плата педагогических работников устанавливается в соответствии с приказами Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536
«Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

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

5.3. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителем МБОУ СОШ №16 по согласованию с учредителем.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда

педагогических работников.

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения

за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.2. Руководитель образовательного учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Контингент обучающихся | Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда |
| профессор, доктор наук | доцент, кандидат наук | лица, не имеющие ученой степени |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях среднего профессионального образования, общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей  | 0,017 | 0,023 | 0,03 |

 В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

VII. Прочие вопросы оплаты труда.

7.1. Установить предельный объем преподавательской (учительской, педагогической) нагрузки в порядке совмещения должностей заместителям руководителя, педагогическим работникам в объеме 12 часов в неделю.

7.2. Заместителям руководителя устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения без учета руководителя, заместителей руководителя (далее – предельная кратность):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения | Предельная кратность |
| 1. | До 250 включительно |  3,0 |
| 2. | От 250 до 500 включительно |  4,0 |
| 3. | Свыше 500 |  5,0 |

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заместителя руководителя, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемого за календарный год, к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

Несоблюдение установленного предельного уровня соотношения сред-немесячной заработной платы заместителя руководителя муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения является основанием для прекращения трудового договора с руководителем учреждения.