

Принято:
на собрании трудового
коллектива
МБОУ СОШ с. Карамышево
Протокол № 2 от 29.05.2015 г.

Утверждено:
по МБОУ СОШ с. Карамышево

Приказ № 34 от 29.05.2015 г.

Директор школы _____

А.А.Никольский



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

средней общеобразовательной школы с. Карамышево

Грязинского муниципального района Липецкой области

2015 г.

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Карамышево Грязинского муниципального района Липецкой области разработано на основе 273-ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса РФ, Закона Липецкой области «О нормативах финансирования образовательных учреждений» № 180-03 от 19.08.2008 года, Положения «Об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района», принятого решением сессии районного совета депутатов 29.10.2008 года №75, с изменениями от 16.12.2008г. №88, от 21.09.2010г. №241, от 21.12.2010г. №271, от 15.03.2011г. №286, от 05.07.2011г. №311, от 06.09.2011г. №323, от 21.10.2011г. №332, от 18.09.2012г. №406, от 29.01.2013г. №433, от 18.06.2013г. №461, от 24.12.2013г. №42, Постановления администрации Грязинского муниципального района «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений образования Грязинского муниципального района» № 1959 от 22.10.2010 года, а также нормативно-правовых актов РФ, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Карамышево.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Введение в учреждение новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных ТЗ.

II. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и других выплат.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения установлена с учетом:

- а) реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. №761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. №1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2014 году, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее - Программа), отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт") изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки;
- б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, в повышении качества оказываемых услуг;
- в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;
- г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- д) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре

заработной платы на значительное увеличение доли тарифной (постоянной) части заработка работников в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности, а также с учетом мнения соответствующих профсоюзов;

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

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

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

2.1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета. Норматив фонда оплаты труда на одного ученика формируется по ступеням образования и отражается в смете образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\mathbf{ФОТ=N \times \Pi \times У}$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения; N - норматив финансирования на ФОТ; У - количество учащихся в образовательном учреждении. П- поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\mathbf{ФОТ_{oy}=ФОТ_{Тб}+ФОТ_{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{ст}=ФОТ_{oy} \times ш,}$$

где:

ш - стимулирующая доля фонда оплаты труда образовательного учреждения (составляет не менее 39%).

2.1.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, заместителей руководителя, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), учебно-воспитательного (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые и др.) и младшего обслуживающего (уборщики, дворники, сторожа и др.) персонала образовательного учреждения и состоит из окладов, ставок заработной платы и выплат компенсационного характера.

2.1.5. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ пп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-воспитательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТ уп) устанавливается, не превышающими уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{пп},$$

где:

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Оптимальное значение ФОТ пп – 51,1 %

2.1.6. Тарификационный список учителей, других работников осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану учреждения, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в ОУ и устанавливает объем учебной нагрузки педагогов на учебный год.

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Объем учебной нагрузки, установленный учителями при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общественные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения,

определяется учредителем (либо уполномоченным им органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), самим образовательным учреждением. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

Месячная заработная плата учителей (в т.ч. учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей в другом образовательном учреждении, осуществляемую 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 7 и 16 числа ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периода 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 выше причинам.

2.1.7. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей 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 т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических кабинетов, привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении);
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.1.8. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и другие условия оплаты труда согласно

Приложению №1, №6 к Положению «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Грязинского муниципального района», утвержденного сессией районного совета депутатов 29.10.2008 года №75

2.1.9. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем учреждения по соответствующим ПКГ (профессионально-квалификационным группам) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню Квалификации.

2.1.10 Размер должностного оклада директора школы устанавливается учредителем.

2.1.11 Должностные оклады заместителям директора школы устанавливаются:

На 20% ниже предусмотренного по должности директора школы, если заместитель директора не имеет квалификационную категорию;

На 15% ниже предусмотренного по должности директора школы, если заместитель директора имеет первую квалификационную категорию;

На 10% ниже предусмотренного по должности директора школы, если заместитель директора имеет высшую квалификационную категорию;

2.1.12. Руководителю учреждения и учителям, работающим на селе, установленные должностные оклады повышаются на 25%

Тарифные разряды оплаты труда рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

III. Размеры выплат компенсационного характера и порядок их установления.

3.1. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации Грязинского муниципального района «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений образования Грязинского муниципального района» № 1959 от 22.10.2010 года.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), или в абсолютных размерах.

3.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

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

3.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в учреждении условий труда и норм законодательства, гарантирующих предоставление указанных выплат.

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

3.7. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- а) учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей - хроников при наличии соответствующего медицинского заключения - 20%;
- б) сторожам за работу в ночное время - в размере до 35% должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере.

Выплаты компенсационного характера за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах:

- за классное руководство работникам, ведущим преподавательскую

работу, из установленной наполняемости и зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября:

1 -4 классы - не менее 45% должностного оклада

5-11 классы - не менее 55% должностного оклада

- педагогическим работникам за проверку письменных работ, исходя из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября:

- 1-4 классы - до 25% должностного оклада;
- русский язык, литература - до 30% должностного оклада;
- математика - до 20% должностного оклада;
- иностранный язык, химия, физика, биология, черчение, естествознание,
- информатика - до 15% должностного оклада,
- география, история до 10% должностного оклада.
- за заведование учебными аттестованными кабинетами работникам,

ведущим педагогическую работу в общеобразовательном учреждении - до 15% должностного оклада.

3.8. Работникам учреждения, занятым на работах, связанных с вредными условиями труда, должностные оклады (тарифные ставки) повышаются до 12% и выплачиваются за время фактической занятости работника на таких рабочих местах на таких рабочих местах (Приложение №1 к настоящему Положению).

3.9. Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.10. Порядок определения выплат компенсационного характера производится в соответствии с пунктом 1.3 абзацы 4-6 «Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Грязинского муниципального района, утвержденного решением сессии районного совета депутатов № 75 от 29.10.2008 года» с (изменениями).

IV. Стимулирующие выплаты и порядок их установления.

4.1. В целях поощрения работников в учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем критериев и показателей результативности и эффективности труда работников учреждения.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением администрации Грязинского муниципального района «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений образования Грязинского муниципального района» № 1959 от 22.10.2010 года. Размеры поощрительных выплат за результативность и качество работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников.

Для оценки результативности и эффективности деятельности работников образовательного учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разделе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения.

4.3. В целях поощрения работников в учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем утвержденных критериев и показателей для распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников за результативность и эффективность работы (Приложение №2).

4.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, в абсолютных размерах или в баллах.

4.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, установленные в отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

4.7. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников). Оценка результативности и эффективности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей, учредителем.

4.8. Размер поощрительных выплат за результативность и эффективность труда работникам образовательного учреждения определяется следующим образом:

- а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам работы (в % от расходов на оплату труда);
- б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников образовательного учреждения в августе и в январе производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, определяется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла;

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на поощрительные выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками образовательного учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника образовательного учреждения, таким образом, получается размер поощрительных выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

Полученный размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данными рекомендациями.

Определение размеров поощрительных выплат по результатам работы второго полугодия осуществляется в сентябре, по результатам работы первого полугодия - в январе.

Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом образовательного учреждения, а для руководителя комиссией учредителя. В состав рабочей комиссии в обязательном порядке включаются председатели органа государственного самоуправления и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

Каждый работник образовательного учреждения, в том числе и совместитель, представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется, как правило, к 5 сентября, а за сентябрь-декабрь - к 15 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую

часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей. Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя общеобразовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатурных дел образовательного учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (включая руководителя). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. Результаты оценка заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев и показателей, результативности и эффективности работы работников образовательного учреждения на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя образовательного учреждения и печатью. Руководитель образовательного учреждения копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственно-общественного

самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель органа государственного общественного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации (при отсутствии иного представительного органа работников) ставят свои подписи и дату согласования и передают в общеобразовательное учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственного общественного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ о поощрительных выплатах за результативность и эффективность труда работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

Заседания по рассмотрению вопроса установления ежемесячных поощрительных выплат по результатам работы проводятся два раза в год в сентябре и январе в первой половине каждого месяца.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника образовательного учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае

установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

4.9. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ:

- руководителям до 100% должностного оклада;
- заместителям руководителя - до 70% должностного оклада;

б) ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются руководителям и заместителям руководителя в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет - 10% от должностного оклада
- от 5 до 10 лет - 20% от должностного оклада
- от 10 до 15 лет - 25% от должностного оклада
- от 15 и выше - 30% от должностного оклада

в) ежемесячные выплаты за интенсивность труда:

- молодым специалистам – до 30% ставки (оклада) пропорционально учебной нагрузке или объему работы по штатной должности (к молодым специалистам относятся педагогические работники, работающие в образовательных учреждениях области в течение пяти лет после окончания педагогических учебных заведений).

г) ежемесячные выплаты за почетные звания:

- «Заслуженный» - до 50%;
- за нагрудный знак « Отличник народного просвещения» и « Почетный работник общего образования» - до 15%;

- за Почетную грамоту министерства образования до 10% должностного оклада при условии соответствия работающих по профилю образовательного учреждения или педагогической нагрузки;

д) за стаж работы библиотекаря - до 40% от должностного оклада (от 1 до 5 лет - 20%, от 5 до 10 лет - 25%, от 10 до 15 лет - 30%, от 15 до 20 лет - 35%, от 20 и выше - 40%).

е) ежемесячные выплаты за выдачу заработной платы работникам учреждения при отсутствии должности кассира – 0,25% от выдаваемой суммы. Установление ежемесячных выплат за почетные звания «Заслуженный», «Народный», за отраслевые награды, надбавки молодым специалистам, за стаж работы, выслугу лет осуществляется 1 раз в год к 1 сентября.

Решение об установлении указанных выплат руководителю образовательного учреждения принимается учредителем, другим работникам - руководителем образовательного учреждения после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.10. В стаж работы библиотекаря и заместителей директора, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается время работы в учреждениях образования.

4.11. В целях материальной заинтересованности в достижении высоких результатов и качества труда может осуществляться премирование работников.

4.12. Выплата премий работникам производится на основании приказа директора в соответствии с протоколом заседания комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат в пределах экономии фонда оплаты труда.

4.13. Выплата может быть уменьшена или отменена приказом директора школы в случаях нарушения работником трудовой дисциплины или невыполнения своих функциональных обязанностей.

Работники, имеющие дисциплинарные наказания (приказом по школе), лишаются доплат и надбавок приказом руководителя ОУ до 100%.

4.14. Выплата снимается в следующих случаях:

- Нарушение федерального законодательства, Устава школы и других нормативных документов, приказов по школе, распоряжений администрации
- Обоснованные претензии родителей, учащихся, классных руководителей, воспитателей, учителей друг к другу, негативные личностные отношения с субъектами образовательного процесса, нарушение норм профессиональной этики.
- Нарушение инструкции по ведению бумажных и электронных журнала, сроков заполнения документации.
- Несоблюдение санитарно-гигиенических требований организации УВП.
- Удаление учащихся с урока.
- Перестановка или отмена уроков, классных часов, кружков без разрешения администрации.
- Проведение на низком уровне уроков, занятий дополнительного образования, классных часов, внеклассных мероприятий и др.
- Невыполнение классом режимных моментов (с классных руководителей, воспитателей).
- Пропуски семинаров, совещаний, педсоветов не по болезни, не по расписанию уроков.
- Низкие результаты контрольных административных срезов знаний (по сравнению с четвертными результатами).
- Наличие взыскания в виде замечания на срок до одной четверти с последующей проверкой работы и исправлением недостатков, послуживших основанием для издания приказа о взыскании - до 50%
- Наличие взыскания в виде выговора - до 100% до конца учебного года

4.15. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год)

устанавливаются:

- за качественное проведение особо значимых мероприятий (по итогам

окончания учебного года, подготовка к осенне-зимнему сезону, новому учебному году и др.) до 100% оклада;

- за качественную подготовку и проведение государственных и профессиональных праздников

- День учителя - 5 октября

- Рождество Христово - 7 января

- День защитника Отечества - 23 февраля - Международный день 8 марта- до 30% оклада;

- к юбилейным датам со дня рождения (50- ление, каждые последующие 5 лет, а также в связи с уходом на заслуженный отдых до 20 % оклада;

- за эффективность учебно-воспитательного процесса (призовые места в областных конкурсах, участие во всероссийских конкурсах, смотрах, за подготовку и участие в мероприятиях, проводимых отделом образования, управлением образования и науки конференциях, семинарах, совещаниях и др.) и другими организациями в размере до 100%) должностного оклада

VI. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. Штатное расписание педагогического состава формируется в соответствии со структурой учреждения в зависимости от недельной учебной нагрузки педагога, с учетом норм рабочего времени, оплата труда педагогов устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.2. Материальная помощь работникам учреждения оказывается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях (пожар, кража, затоплении и т.д.) в размере до двух окладов (ставок);

- при тяжелом заболевании работника или его ребенка (дорогостоящее лечение) в размере до двух окладов (ставок);

- в связи со смертью работника, его близких родственников в размере до 50% оклада;

- в связи с уходом на заслуженный отдых в размере до 50% оклада;

6.3. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, также может быть оказана помощь по выше перечисленным основаниям.

6.4. Размер материальной помощи определяется руководителем учреждения с учетом предложений представительного органа работников учреждения и выплачивается из средств экономии по фонду оплаты труда и стимулирующей части фонда учреждения.

VII. Заключительные положения

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности (культура, здравоохранение) согласно пункта 1.3 абзац 9 Положению об оплате труда работников бюджетных учреждений Грязинского муниципального района, принятого решением сессии депутатов Грязинского муниципального района № 75 от 29.10.2008 года с изменениями.