

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
МОУ "Елатомская СОШ"
Протокол №7 от 05.04.2024г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ "Елатомская СОШ"
_____ Соустова Л.В.
Приказ №116-О от 05.04.2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МОУ
«Елатомская СОШ»
Касимовского муниципального района
Рязанской области**

1. Общие положения

1.1. Положение «Об оплате труда работников МОУ «Елатомская СОШ» Касимовского муниципального района Рязанской области» (далее – Положение) определяет систему оплаты труда работников МОУ «Елатомская СОШ» Касимовского муниципального района Рязанской области (далее – Школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов:

- Трудового кодекса РФ (Статья 144);
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов на 2009 год; (утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10 декабря 2008 г. № 8);
- Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений от 01.12.2009 разработанного Министерством образования Рязанской области и Главным управлением по труду и социальным вопросам Рязанской области;
- Постановления Рязанской областной думы №161-V РОД от 23 июня 2010 года о законе Рязанской области «Об установлении нормативов финансирования муниципальных общеобразовательных учреждений и методике расчета на их основе субвенций из областного бюджета бюджетам муниципальных районов (городских округов) Рязанской области»
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";
- распоряжений Правительства Рязанской области от 26 ноября 2010 года № 499-р и от 27.03.2009 года №118-р;
- постановления главы Касимовского муниципального района Рязанской области «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Касимовского района» от 30.06.2011 года №751;

В соответствии с, в целях реализации основных направлений модернизации образования, развития механизмов бюджетного финансирования Рязанской области в соответствии с распоряжением Правительства Рязанской области

1.3. Формирование системы оплаты труда работников Школы осуществляется с учетом следующих условий:

- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащими нормы трудового права и

настоящим Положением;

- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- мнения представительного органа работников школы.

1.4. Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая с 01 января 2011 года в соответствии с пунктом 6 постановления Правительства Рязанской области от 17 декабря 2008 года № 334 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области, получающих субвенции из федерального бюджета на осуществление переданных полномочий Российской Федерации, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Рязанской области» по новой системе оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам Школы до 01.01.2011 года в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника школы, 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 и Рязанской области.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.9. Заработная плата руководителей и работников школы включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и, в рамках имеющихся финансовых средств. $ZП = ДО + КВ + СВ + МП$, где ЗП – заработная плата работника, ДО – должностной оклад (ставка заработной платы с учетом урочной и внеурочной нагрузки), КВ – компенсационные выплаты, СВ – стимулирующие выплаты, МП – материальная помощь.

1.10. Критериями установления размера оплаты труда педагогических работников Школы являются:

- уровень квалификации педагогических работников (образование, квалификационная категория);
- педагогический и административный стаж работы;
- количество аудиторной нагрузки (аудиторная нагрузка педагогических работников включает проведение уроков);
- образовательные результаты (качество труда педагога);
- научные звания, награды и достижения педагогических работников;
- объем выполняемой работы, не входящей в круг обязанностей по основной должности.

1.11. Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования базовой части оплаты труда (должностных окладов и ставок заработной платы);
- перечень, размеры и условия назначения компенсационных выплат;
- перечень, размеры и условия назначения стимулирующих выплат;
- порядок, размеры премирования работников школы;

– порядок выплат материальной помощи.

1.12. Школа может самостоятельно определять:

- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогического и учебно - вспомогательного персонала;
- порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с региональными и муниципальными нормативными актами.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных средств, выделенных на оплату труда.

Допускается установление стимулирующих выплат как в процентном соотношении, так и в определённой сумме.

1.13. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок допускается внесение изменений в настоящее Положение.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Положение об оплате труда работников Школы включает в себя:

а) минимальные размеры должностных окладов (ставок) (МДО) работников школы по профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

б) размеры повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам (ставкам), применение которых определяет размеры должностных окладов (ставок) (ДО) работников школы в соответствии с Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений от 01.12.2009 разработанным Министерством образования Рязанской области и Главным управлением по труду и социальным вопросам Рязанской области.

$ДО = МДО \times (1 + \text{сумма повышающих коэффициентов})$, где ДО – должностной оклад, МДО – минимальный должностной оклад.

в) наименование, условия осуществления и размеры компенсационных выплат работникам школы в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера на основе Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений от 01.12.2009 разработанного Министерством образования Рязанской области и Главным управлением по труду и социальным вопросам Рязанской области. $КВ = ДО \times (1 + \text{сумма коэффициентов выплат компенсационного характера})$, где КВ – компенсационные выплаты, ДО – должностной оклад.

2.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Условия установления и снятия компенсационных выплат работникам школы включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору с работником школы. Установление компенсационных выплат производится приказом директора школы на учебный год. Снятие компенсационных выплат в течение учебного года производится на основании представления рабочей группы в составе заместителей директора по учебной работе, по воспитательной работе, по хозяйственной работе, председателя профкома и по согласованию с представительным органом работников школы.

2.4. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год в соответствии с Законом Рязанской области от 15 июля 2010 года № 74-ОЗ «Об установлении нормативов финансирования муниципальных общеобразовательных учреждений и методике расчета на их основе субвенций из областного бюджета бюджетам муниципальных районов (городских округов) Рязанской области» (с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников).

2.5. Работникам школы устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам

(ставка). Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка) не образует новые должностные оклады (ставка) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (ставка) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставка) работника на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.6. Работникам школы с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставка).

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка) не образует новый должностной оклад (ставка) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставка) определяется путем умножения должностного оклада (ставка) работника на персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении директора школы принимается начальником управления образования Касимовского муниципального района Рязанской области.

2.7. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% .

2.8. Выплаты при выполнении работ различной квалификации:

- при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации;
- при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы;
- в случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, им выплачивается межразрядная разница.

2.9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.11. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.12. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой надбавки. При этом администрация школы принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации

программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников школы, осуществляющих учебный процесс

3.1. Размеры должностных окладов (ставок) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальный должностной оклад (ставка) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, составляет 5200 рублей.

3.2. Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам педагогических работников школы:

3.2.1. по занимаемой должности – ПК1

1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре.	×
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	0,02
3 квалификационный уровень	Воспитатель дошкольной группы, воспитатель группы продленного дня, педагог-психолог;	0,03
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; педагог –библиотекарь, учитель-логопед (логопед)	0,05

3.2.2. по уровню образования - ПК2

Высшее профессиональное образование	0,07
Среднее специальное образование	×

3.2.3. за стаж педагогической работы – ПК3

Стаж работы более 15 лет	0,47
Стаж работы от 10 до 15 лет	0,37
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,27
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,17
Стаж работы от 0 до 2 лет	×

3.2.4. за квалификационную категорию – ПК4

первая категория	0,77
высшая категория	0,92

3.2.5. за специфику работы в образовательном учреждении – ПК5

коэффициент специфики	0,25
-----------------------	-------------

3.2.6. персональный повышающий коэффициент для молодых специалистов педагогических специальностей– ПК6

имеющим высшее образование	0,5
имеющим среднее специальное образование	0,3

3.2.7. за индивидуальное обучение на дому – ПК7

за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
--	------------

3.2.8. за обучение по адаптированным программам – ПК8

за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам, с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	0,2
---	-----

3.3. Размеры должностных окладов (ставок) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяются по формуле $ДО=5000 \times (1+ПК1+ПК2+ПК3+ПК4+ПК5+ПК6+ПК7)$, где ДО – должностной оклад (ставка), ПК1-ПК7 – повышающие коэффициенты

3.4. С учетом условий труда и норм действующего законодательства педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных и за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника школы.

Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора школы.

Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, устанавливаются выплаты компенсационного характера:

3.4.1. за проверку письменных работ учащихся - КВ1

Начальные классы	0,10 от ставки (18 часов в неделю)
Математика	0,10 от учебной нагрузки по предмету в 5-11 классах
Русский язык	0,15 от учебной нагрузки по предмету в 5-11 классах
Литература	0,15 от учебной нагрузки по предмету в 5-11 классах
Английский язык	0,10 от учебной нагрузки по предмету в 5-11 классах

3.4.2. за классное руководство, от ставки заработной платы

классным рук-лям 1-4 классов	0,15
Классным рук-лям 5- 11 классов	0,20

3.4.3. за заведование учебным кабинетом от ставки заработной платы при условии паспортизации и положительной динамики развития – КВ3

Физика, химия и прочие	0,10
------------------------	------

3.4.4. за заведование учебными мастерскими – 25 % от должностного оклада;

3.4.5. за вредные условия труда – КВ4

Химия, биология (от количества лабораторных и практических работ)	0,12
Информатика	0,12

3.6. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, определяются по формуле $КВ=ДО \times (КВ1+КВ2+КВ3+КВ4)$, где КВ – размер компенсационных выплат, ДО – должностной оклад, КВ1-КВ4 – размеры коэффициентов компенсационных выплат.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

4.1. Размеры должностных окладов работников школы, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

4.2. Секретарь - минимальный должностной оклад (далее - МДО) 3200 рублей.

Повышающие коэффициенты:

б) коэффициент по занимаемой должности ПК1=0

в) персональный повышающий коэффициент ПК2 – до 2,0.

4.3. Заведующий хозяйством, лаборант - минимальный должностной оклад (далее - МДО) 3200 рублей.

Повышающие коэффициенты:

б) коэффициент по занимаемой должности ПК1= до 1,0

в) персональный повышающий коэффициент ПК2 – до 2,0.

4.7. Решение о введении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается директором школы персонально в отношении работников школы, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.8. Размеры должностных окладов (ставок) работников школы, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, определяются по формуле $ДО = МДО \times (1 + ПК1 + ПК2 + ПК3)$, где ДО – должностной оклад (ставка), МДО – минимальный должностной оклад по соответствующей специальности, ПК1 - ПК2 – повышающие коэффициенты по соответствующей специальности.

5. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий

5.1. Размеры должностных окладов работников школы рабочих профессий устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

5.2. Гардеробщик, уборщик служебных помещений, помощник повара, кухонный рабочий, техник по обслуживанию компьютеров, сторож, дворник, рабочий по обслуживанию и техническому ремонту, рабочий по обслуживанию газового оборудования, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке белья - минимальный должностной оклад (далее - МДО) 3200 рублей.

Повышающие коэффициенты:

- а) коэффициент по занимаемой должности ПК1=0
- б) персональный повышающий коэффициент ПК2 – до 2,0.

5.3. Водитель автобуса, электрик, повар, помощник воспитателя - минимальный должностной оклад (далее МДО) 3200 рублей.

Повышающие коэффициенты:

- а) коэффициент по занимаемой должности ПК1= до 1,0
- б) персональный повышающий коэффициент ПК2 – до 2,0.
- б) персональный повышающий коэффициент ПК2 – до 2,0.

5.4. Персональный ассистент ребёнка с ограниченными возможностями здоровья, нуждающегося в постоянном уходе и надзоре - минимальный должностной оклад (далее МДО) 3200 рублей.

Повышающие коэффициенты:

- а) коэффициент по занимаемой должности ПК1= до 1,0
- б) персональный повышающий коэффициент ПК2 – до 2,0.

5.5. Решение о введении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается директором школы персонально в отношении работников школы, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.6. Размеры должностных окладов (ставок) работников школы рабочих профессий определяются по формуле $ДО = МДО \times (1 + ПК1 + ПК2 + ПК3)$, где ДО – должностной оклад (ставка), МДО – минимальный должностной оклад по соответствующей специальности, ПК1-ПК2 – повышающие коэффициенты по соответствующей специальности.

6. Условия оплаты труда директора школы и его заместителей

6.1. Условия оплаты труда директора школы, а также перечень стимулирующих надбавок, размеры премирования, порядок и критерии его выплаты устанавливаются Управлением образования Касимовского муниципального района Рязанской области в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором школы. С целью обеспечения стимулирующих выплат директору школы до 5% ассигнований, выделяемых из бюджета на оплату труда работников Школы, может быть централизованно управлением образования.

6.2. Должностные оклады заместителей директора школы устанавливаются директором школы на 10 – 50 % ниже должностного оклада директора школы с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, опыта, стажа работы и других факторов, а также с учетом обеспеченности выплат финансовыми средствами.

6.3. Для заместителей директора школы предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности Школы.

6.4. Выплаты стимулирующих надбавок директору школы не могут превышать 5% фонда оплаты труда работников Школы.

7. Стимулирующие выплаты работникам школы.

7.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников школы для повышения эффективности работы школы, качественного выполнения своих служебных обязанностей.

7.2. Определение размера, порядка расчета и периодичности выплат стимулирующих надбавок производится на основании критериев и показателей качества и результативности труда работников школы.

7.3. Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов:

- Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений от 01.12.2009 разработанного Министерством образования Рязанской области и Главным управлением по труду и социальным вопросам Рязанской области;

- Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального, основного, среднего (полного) общего образования, утвержденной министром образования и науки РФ А.А. Фурсенко 22.11.2007 г.

- Распоряжения Правительства Рязанской области от 27.03.2009 года №118-р.

- Распоряжения Правительства Рязанской области от 26 ноября 2010 года № 499-р

- Постановления главы Касимовского муниципального района Рязанской области от 30.06.2011 года №751;

- настоящего Положения.

7.4. Настоящее Положение утверждается директором школы и согласовывается с выборным профсоюзным органом - профсоюзным комитетом школы.

8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

8.1. Система выплат стимулирующего характера работникам школы включает в себя:

- постоянные стимулирующие выплаты, выплачиваемые ежемесячно и включаемые в тарификацию;

- премиальные стимулирующие выплаты, выплачиваемые по итогам первого, второго полугодия и учебного года в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ;

- премию и материальную помощь, выплачиваемую работникам школы по особым обстоятельствам.

8.2. Постоянные стимулирующие выплаты:

8.2.1. За наличие нагрудного знака и звания «Заслуженный учитель РФ» устанавливается педагогическим работникам в размере 15% от должностного оклада с часовой нагрузкой.

8.2.2. За наличие нагрудного знака и звания «Почетный работник общего образования РФ» или «Отличник народного просвещения» устанавливается педагогическим работникам в размере 20% от должностного оклада с часовой нагрузкой.

8.2.3. За общий педагогический стаж устанавливается работникам школы, имеющим квалификационные категории с целью создания стимула для долговременной стабильной работы. Общий стаж работы в Школе устанавливается по записям в трудовой книжке. Время нахождения на воинской службе по призыву, а также в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком включается в общий педагогический стаж работы в Школе, если непосредственно до и непосредственно после этих перерывов работник работал в Школе. Размер стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы определяется в процентах от базового оклада и составляет:

При стаже	Проценты от базового оклада
от 1 года до 2 лет	0%
от 2 до 5 лет	2 %
5 до 10 лет	5 %

10 до 15 лет	10 %
15 до 20 лет	15 %
20 до 25 лет	20 %
свыше 25 лет	25 %

8.2.4. За организацию спортивно-массовой работы в школе – устанавливается учителям физической культуры за подготовку и проведение спортивно-массовых мероприятий с участием учащихся школы внутришкольного, районного и областного уровня при условии выполнения календаря соревнований. Размер стимулирующих выплат за подготовку и проведение спортивно-массовых мероприятий составляет 25% от ставки заработной платы учителя физкультуры и распределяется между учителями физкультуры приказом директора школы пропорционально степени участия в организации спортивно-массовых мероприятий.

8.2.5. За исполнение обязанностей сопровождающего при перевозке детей школьным автобусом устанавливается работникам в сумме 2300 руб.- по маршруту Савостьяново-Елаътма, в сумме 2500 руб.- по Маршруту Урдово-Елаътма на одного сопровождающего.

8.2.6. За руководство школьным методическим объединением учителей - предметников – устанавливается педагогическим работникам школы в размере 10% от базового оклада руководителям школьных методических объединений в целях стимулирования методической работы по предмету и реализации надпредметных компетентностей.

8.2.7. За руководство районным методическим объединением учителей – предметников – устанавливается устанавливается педагогическим работникам школы в размере 1000 рублей руководителям районных методических объединений в целях стимулирования методической работы по предмету и реализации надпредметных компетентностей.

8.2.8. За исполнение обязанностей начальника пришкольного лагеря устанавливается педагогическим работникам школы в размере 650 рублей на месяц, в течение которого работал лагерь.

8.2.9. За исполнение обязанностей заведующего пришкольным участком устанавливается педагогическим работникам школы в размере 20% от оплаты за ставку учителя в течение месяцев: апрель, май, июнь, сентябрь и октябрь.

8.2.10. За опасные и сложные условия труда, ненормированный рабочий день, безаварийность перевозок водителю школьного автобуса – устанавливается в размере 150% от должностного оклада.

8.2.11. За делопроизводство секретарю руководителя – устанавливается в размере 4000 рублей.

8.2.12. За увеличение объема работ по отдельным направлениям у педагогов и рабочих, не входящих в должностные обязанности - 6000 рублей.

8.2.13. За увеличение объема работ, ненормированный рабочий день педагогу-библиотекарю в размере 50% от базового оклада.

8.2.14. За выполнение обязанностей ответственного за газовое хозяйство – 4000 руб.

8.2.15. За наличие звания "Заслуженный учитель РФ" - 15% от должностного оклада с часовой нагрузкой.

8.2.16. За проверку письменных работ учащихся - КВ1

Физика	0,08 от учебной нагрузки по предмету в 5-11 классах
Химия	0,08 от учебной нагрузки по предмету в 5-11 классах
Черчение	0,08 от учебной нагрузки по предмету в 5-11 классах
История	0,05 от учебной нагрузки по предмету в 5-11 классах
География	0,05 от учебной нагрузки по предмету в 5-11 классах
Биология	0,05 от учебной нагрузки по предмету в 5-11 классах
Информатика и ИКТ	0,05 от учебной нагрузки по предмету в 5-11 классах
Обществознание	0,05 от учебной нагрузки по предмету в 5-11 классах

8.2.17. За работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных –

устанавливается сторожам школы:

а) за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) за каждый час до 35% от установленной оплаты за час;

б) за работу в праздничные дни - 100% от установленной оплаты за день;

8.2.18. За специфику работы с обучающимися с разной степенью умственной отсталости,

находящимися на домашнем обучении 50% от должностного оклада.

8.2.19. За реализацию программы «Наставничество» устанавливается ежемесячная доплата в размере – 1000 рублей (на период реализации программы).

8.3. Премияльные стимулирующие выплаты

8.3.1. Каждый работник школы имеет право на получение премиальных стимулирующих выплат по результатам своего труда.

8.3.2. Премияльные стимулирующие выплаты выплачиваются по итогам предыдущего первого, второго полугодия и учебного года в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.3.3. Для распределения стимулирующих выплат работникам школы создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) с включением в неё заместителей директора школы, представителя профсоюзного комитета школы (по согласованию), руководителей ШМО.

8.3.4. Решения комиссии принимаются большинством голосов от числа присутствующих на заседании. Комиссия правомочна принимать решения, если на заседании присутствует не менее половины членов комиссии. При невозможности обеспечить кворум принимается решение (по согласованию) об изменении персонального состава комиссии, утверждаемое приказом директора школы.

8.3.5. Решение о назначении и снятии стимулирующих выплат в отношении конкретного работника школы принимается директором школы с учетом предложений комиссии.

8.3.6. Стимулирующая выплата каждому работнику (в рублях) вычисляется умножением цены одного балла на количество набранных баллов. Стоимость одного балла вычисляется делением общей денежной суммы, предназначенной на премиальные стимулирующие выплаты, на сумму баллов, набранных всеми работниками.

8.3.7. Установление стимулирующих выплат премиального характера работникам Школы производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

8.3.8. Работник Школы лишается премиальных стимулирующих выплат на срок, устанавливаемый директором школы по представлению Комиссии в случаях:

- нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения работником требований охраны труда и техники безопасности, норм санитарно-гигиенического режима в школе;
- при наличии обоснованных жалоб на работника со стороны родителей учащихся, учащихся, других работников.
- при наличии взысканий, наложенных в установленном порядке.

8.3.9. Премияльные стимулирующие выплаты работникам Школы производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы (с учетом постоянных стимулирующих выплат и отчисления в фонд стимулирования руководителя школы) распределяются между различными категориями работников следующим образом:

- педагогическим работникам 70%;
- административно-техническому персоналу 20%;
- на выплату материальной помощи – 10%.

8.3.10. Стимулирующие выплаты премиального характера работникам школы производятся в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда с учетом следующих показателей: (см. Приложение)

8.4. Премия

При наличии экономии фонда оплаты труда могут производиться денежные выплаты в виде единовременной премии за качество выполняемых работ сверх стимулирующих выплат всем работникам школы, не имеющим взысканий в премиальном периоде.

Премия за счет экономии фонда оплаты труда могут производиться по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

Премия за счет экономии фонда оплаты труда работникам школы производятся по решению директора школы, директору школы – по решению начальника управления образования.

Размер премии за счет экономии фонда оплаты труда определяется приказом директора школы, исходя из имеющихся средств с учетом объема и качества выполняемой работы.

При наличии экономии фонда оплаты труда премия может выплачиваться в размере не более одного должностного оклада:

- работникам, проработавшим полный календарный год - к ежегодному отпуску;
- к профессиональному празднику День Учителя, к календарным праздникам День защитника Отечества, 8 марта;
- юбилейные даты (50-летие, достижение пенсионного возраста по старости);
- свадьбы;
- рождение ребёнка;
- в иных особых случаях по решению комиссии.

8.5. Материальная помощь

8.5.1. На основании ст. 32 Закона РФ «Об образовании» материальная помощь может выплачиваться работникам школы при наличии финансовых средств с целью оказания мер социальной поддержки и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях.

8.5.2. Материальная помощь работникам Школы оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Школы, сложившийся за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 11 месяцев, за год.

8.5.3. Оказание материальной помощи производится по приказу директора школы по письменному заявлению работника на основании решения комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

8.5.4. Персональный состав комиссии определяется директором школы.

8.5.5. Работникам школы может быть оказана материальная помощь по особым основаниям в размере от 1 до 10 тысяч рублей:

- погребение близких родственников (супруги, родители, дети);
- проведение дорогостоящего лечения по представлению справки из лечебного учреждения;
- приобретение дорогостоящих медикаментов по представлению документов об оплате;
- приобретение путёвок на санаторно-курортное лечение;
- в случаях пожара, гибели имущества;