

Согласовано:
Председатель ПК МОУ СШ №30


/П.Б.Науенова/
09 сентября 2019г.

Утверждаю:
Директор МОУ СШ №30


/А.Ф.Чернов/
09 сентября 2019г.



**Положение
о порядке оплаты труда работников муниципального
образовательного учреждения «Средняя школа с углубленным изучением
отдельных предметов № 30 имени Медведева С. Р. г. Волжского Волгоградской
области»
на 2019/2020 учебный год.**

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 13 июня 2019 года № 4056 «О принятии Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области».

1.2 Цели:

- повышение качества услуг за счет усиления мотивации работников учреждений;
- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на образование;
- улучшение уровня материальной обеспеченности работников;
- обеспечение притока квалифицированных молодых кадров;
- поощрение инициативного выполнения служебных обязанностей, определение порядка материального стимулирования высокопрофессионального труда работников учреждений.

1.3 Положение о порядке оплаты труда работников учреждения включает:

- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера;
- заключительные положения.

1.4 Для целей применения условий настоящего Положения используются понятия:

- базовый оклад (ставка);
- должностной оклад учителя;
- должностной оклад руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров (далее по тексту – оклад).

1.5 Фонд оплаты труда школы формируется за счет средств финансового обеспечения, полученного в виде субсидий на исполнение муниципального задания или субсидий на иные цели, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.6 Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.7 Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

1.8 Индексация размеров базовых окладов (должностных окладов) производится на основании решения о бюджете городского округа – город Волжский Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10 Размер месячной заработной платы работников учреждения определяется исходя из установленного базового, должностного оклада по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Положением, локальными актами учреждения.

1.11 Средства сложившейся экономии фонда оплаты труда учреждений могут направляться учреждениями на оплату труда работников в виде выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

1.12 Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

1.13 Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется учреждением на выплаты стимулирующего характера.

1.14 Из экономии фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру) предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов базового оклада в год.

2. Основные условия оплаты труда работников.

2.1 Базовые оклады работников учреждений (приложение № 1) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к перечню квалификационных групп в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»).

2.2 Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (классность), наличие ученой степени, почетного звания к базовому окладу в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

- за наличие ученой степени, почетного звания, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», – в размере 10 процентов.

За специфику работы к должностному окладу педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент:

- за обучение детей, находящихся на длительном лечении в больнице, - 20 процентов;
- за индивидуальное обучение на дому, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения, - 20 процентов.

2.3 При начислении заработной платы работникам учитываются требования федерального законодательства о минимальном размере оплаты труда.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника, устанавливаемой в соответствии с Положением, и минимальным размером оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.4 Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для педагогических работников установлена в соответствии с действующим законодательством.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений, установленными в установленном порядке.

2.5 Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее учебные занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену). При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

2.6 Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, квалификационными характеристиками по должностям, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и оказание методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

2.7 Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1–4-х классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработка плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработка плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно доделать другой педагогической работой;

- заработка плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно доделать другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.8 Работники из числа административно-управленческого персонала, а также руководители физического воспитания, преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.9 Работники из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала (педагоги-организаторы, методисты, заведующие отделами, кабинетами, секциями, лабораториями) могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 2 часов в день (12 часов в неделю, 480 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.10 Работники из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала (педагоги-организаторы, методисты, заведующие отделами, кабинетами, секциями, лабораториями) могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 18 часов в неделю, если они по основной работе получают 0,5 должностного оклада.

2.11 Работники из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала (педагоги-организаторы, методисты, заведующие отделами, кабинетами, секциями, лабораториями) могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 18 часов в неделю, если они по основной работе получают 0,5 должностного оклада.

2.12 Оплата труда учителей производится из расчета базового оклада (ставки) с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почетного звания в следующих случаях:

- часы учебных занятий при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам;
- индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения;
- обучение детей, находящихся на длительном лечении в больнице;
- индивидуально-групповые занятия;
- часы компонента учебного плана образовательного учреждения.

2.13 С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.14 Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

3.1 Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников продолжительностью не более двух месяцев;
- часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;
- приема экзаменов (консультаций).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада педагогического работника с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почетного звания за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

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 учителя (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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1 С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.2 Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

4.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющих от нормальных).

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22:00 часов до 6:00 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

4.4 За дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с образовательным процессом, устанавливаются следующие выплаты:

4.4.1 От базового оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почетного звания:

- 1) за классное руководство пропорционально наполняемости класса – 30 процентов;
- 2) за заведование кабинетом – 10 процентов;

5.4.2 От должностного оклада:

- 1) за проверку письменных работ – до 20 процентов;
- 2) за дополнительную работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления

оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, за час.

4.5 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.6 Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных пунктом 6.2 настоящего Положения, в процентах и (или) абсолютной величине, в пределах фонда оплаты труда.

5.2 К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) относятся:

5.2.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и о его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании локального акта учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.2.2 Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплатой за качество выполняемых работ является надбавка за качество выполняемых работ.

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 5.2.1, 5.2.2 пункта 5.2 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производятся в соответствии с критериями (приложение №2, №3).

Порядок, условия, размеры стимулирующих выплат определяются учреждением самостоятельно в пределах ФОТ и утверждаются локальными нормативными актами учреждения.

5.2.3 Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении.

Условия и размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении устанавливаются локальным актом учреждения. Размер не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада) в месяц или 360% оклада (должностного оклада) в год, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

5.2.4 Премиальные выплаты по итогам работы (Приложение № 4):

- по итогам работы за месяц, квартал;
- по итогам работы за год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов оклада (должностного оклада) ставки, премии за квартал – 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки, премии за год – 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год. Для работников учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя, согласованному с курирующим отраслевым подразделением, общий размер премии по итогам работы может быть увеличен.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада).

5.3 Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам, конкретные виды выплат стимулирующего характера, из числа предусмотренных пунктом 6.2 настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами учреждений по согласованию с учредителем.

5.4 Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

6.1 . Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2 Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый настоящим Положением, трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, непосредственно обеспечивающему выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждения, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя определяется согласно Городскому положению от 01.07.2009г. №460-ВГД

«Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы работников, оплата труда которых осуществляется по отраслевым системам оплаты труда муниципальных учреждений городского округа- город Волжский Волгоградской области, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителей учреждений»

6.3 Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать 95 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа-город Волжский Волгоградской области.

6.4 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа- город Волжский Волгоградской области.

Персональный повышающий коэффициент является стимулирующей выплатой и не образует новый оклад.

6.5 Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается:

-в учреждениях со штатной численностью менее 300 единиц и более – на 15-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.6 При установлении должностных окладов руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.7 Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

6.8 К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений, заместителям руководителя и главным бухгалтерам, относятся:

1) выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет устанавливается к должностному окладу в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – не более 5%;
- при стаже работы от 3 лет до 8 лет – не более 10%;
- при стаже работы от 8 лет до 15 лет – не более 20%;
- при стаже работы свыше 15 лет – не более 30 %.

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

При наличии двух и более критериев персонального повышающего коэффициента значения критериев суммируются, и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливаются в размере, не превышающим 200 процентов должностного оклада в месяц.

В случае изменения условий, при которых устанавливаются повышающие показатели должностного оклада руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, должностной оклад устанавливается с даты изменения условий.

3) премия по итогам работы:

- по итогам работы за месяц, за квартал;
- по итогам работы за год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия;

- премия из средств, полученных за счет предпринимательской деятельности (платные услуги).

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, за квартал – 75 процентов должностного оклада, за год – 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

За счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премии по итогам работы может быть увеличен.

Общий размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением) устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

6.9 Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в части премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год) производятся на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждений.

6.10 . Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителей руководителя учреждения определяются локальным актом учреждения.

6.11 Руководители с разрешения работодателя могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год).

7. Заключительные положения.

7.1 Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

7.2 Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.

7.3 Порядок, место и сроки выплаты заработной платы производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7.4 . Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением и за соблюдение государственных гарантий по минимальному размеру оплаты труда.

Приложение № 1
 к Положению об оплате труда работников
 муниципального образовательного
 учреждения «средняя
 общеобразовательная школа № 30 с
 углубленным изучением отдельных
 предметов им. Медведева С.Р.» на
 2019/2020 учебный год.

№пп	Должность	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1	Директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по безопасности, главный бухгалтер	32641,47
2	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	10644,0
3	Педагог-психолог, методист, воспитатель	11148,00
4	Учитель, учитель-логопед (логопед)	11657,00
5	Инженер	8331,00
6	Секретарь учебной части	6272,00
7	Педагог-библиотекарь	11657,00
8	Лаборант	7301,00
11	Специалист по кадрам	8331,00
12	Техник	7301,00
13	Уборщик служебных помещений	5808,00
14	Сторож	5808,00
15	Дворник	5808,00
16	Гардеробщик	5808,00
17	Программист	8331,00
18	Ведущий бухгалтер	8892,00
19	Социальный педагог	10644,00

01.09.2019г.

Приложение № 2
 к Положению об оплате труда работников
 муниципального образовательного
 учреждения «средняя
 общеобразовательная школа № 30 с
 углубленным изучением отдельных
 предметов им. Медведева С.Р.» на
 2019/2020 учебный год.

**Перечень критериев стимулирующих надбавок за интенсивность, высокие
результаты работы:**

I. От базового оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию (классность), наличие ученой степени, почетного звания:

1. (исключен)
2. (исключен)
3. За организацию внеклассной работы учителям физкультуры и преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности – до 50 %;
4. За работу с обучающимся вне урока – до 50 %;
5. За работу, не входящую в круг основных обязанностей – до 50%;
6. За руководство методическим объединением, городским методическим объединением, работа в аттестационных комиссиях (с 01.09.2018г. по 31.05.2019г.) – до 25 %;
7. За содержание пришкольного участка (с 01.09.2018 по 31.10.2018 и 01.04.2019г. по 31.08.2019г.) – 15 %;
8. За разработку и реализацию авторских программ – до 100%;
9. За проведение кружковой работы – до 50%.;
10. За участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях – до 50 %;
11. За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек – до 100%;
12. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж общеобразовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности – до 100%;
13. За применение в работе новых компьютерных программ – до 100% ;
14. За непосредственное участие в реализации целевых программ различного уровня – до 100%;
15. Заведующей библиотекой и библиотекарям за непрерывный трудовой стаж (Закон Волгоградской области «О библиотечном деле по Волгоградской области» №1686-од от 13.05.2008г.), за каждые 5 лет непрерывного трудового стажа – 10%
16. За планирование комплектования библиотечного фонда – 20% ;
17. За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса – до 100%;
18. За выполнение образовательной программы учреждения, определяемой концепцией программы развития (с учетом вклада в ее реализацию по данному предмету) – до 100%;
19. За интенсивность работы – до 100%;
20. За напряженность работы – до 100%;
21. За проведение генеральных уборок – до 100%;

22. За выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов – до 100%;
23. За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся (по итогам четвертей, полугодий, учебного года, ГИА, ЕГЭ) – до 30 000 руб.;
24. За подготовку призеров олимпиад, конкурсов, проведение конференций различного уровня – до 30 000 руб.;
25. За деятельность специалиста в соответствии с авторской профильной программой – до 10 000 руб.;
26. За работу с детьми из социально неблагополучных семей – до 10 000 руб.;
27. За проявление компетентности (на основании оценки, проведенной в соответствии с локальным актом учреждения) – до 10 000 руб.;
28. За участие в инновационной деятельности – до 10 000 руб.;
29. За ведение опытной и экспериментальной работы – до 10 000 руб.;
30. За подготовку и проведение внеклассных мероприятий в масштабах учреждения и города – до 10 000 руб.;
31. За снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав – до 10 000 руб.;
32. За снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины – до 10 000 руб.;
33. За снижение частоты обоснованных обращений обучающихся и воспитанников, родителей, педагогов, воспитателей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций – до 10 000 руб.;
34. За образцовое содержание кабинета - до 10 000 руб.;
35. За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, электронного дневника и т.д.) – до 30 000 руб.;
36. За выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы – до 10 000 руб.;
37. За высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения – до 10 000 руб.;
38. За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе – до 10 000 руб.;
39. За выполнение образовательных и учебных планов и программ – до 30 000 руб.;
40. За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда – до 10 000 руб.;
41. За систематизацию бюджетного учета – до 10 000 руб.;
42. За учет внебюджетной деятельности – до 10 000 руб.;
43. За работу с детьми, оставшимися без попечения родителей – до 10 000 руб.;
44. За работу с родителями по своевременной оплате за ПДОУ – до 10 000 руб.;
45. За организацию работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра – до 10 000 руб.;
46. За участие в общешкольных и районных мероприятиях – до 10 000 руб.;
47. За оформление тематических выставок – до 10 000 руб.;
48. За содержание прилегающей территории в соответствии с требованиями СанПиН – до 10 000 руб.;
49. За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и прочее – до 10 000 руб.;
50. За организация досуговой деятельности с детьми-инвалидами – до 10 000 руб.;
51. За особый режим работы – до 10 000 руб.;

II. От должностного оклада:

1. (исключен);
2. (исключен);
3. За обучение детей в общеобразовательных школах (классах) с углубленным изучением отдельных предметов или изучением предметов на профильном уровне, а также расширенного изучения предметов – до 15 %;
4. (исключен);
5. Молодым специалистам (при стаже педагогической работы от 0 до 3 лет) – до 50 %;

III. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

При определении размера персонального повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности задач, компетентности и другие факторы.

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
муниципального образовательного
учреждения «средняя
общеобразовательная школа № 30 с
углубленным изучением отдельных
предметов им. Медведева С.Р.» на
2019/2020 учебный год.

За качество выполняемых работы от базового оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию (классность), наличие ученой степени, почетного звания:

1. За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ – до 250%;
2. За результативность работы по привлечению внебюджетных средств – до 250%;
3. За своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности – до 250%;
4. За систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности – до 250%;
5. За отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов – до 250%;
6. За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля – до 250%;
7. За отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда – до 250%;
8. За качественную уборку помещений в соответствии с требованиями СанПиН – до 250%.
9. За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (совет образовательного учреждения, методический, экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления) – до 250%.

Приложение №4
к Положению об оплате труда работников
муниципального образовательного
учреждения «средняя
общеобразовательная школа № 30 с
углубленным изучением отдельных
предметов им. Медведева С.Р.» на
2019/2020 учебный год.

Премиальные выплаты по итогам работы:

1. По итогам работы за месяц, за квартал – до 75% в квартал (не более 300% за год);
2. По итогам работы за год – до 300% за год;
3. За выполнение особо важных и срочных работ – до 200% в год;
4. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 30
имени Медведева С.Р.
г. Волжского Волгоградской области»
(МОУ СШ № 30)

ПРИКАЗ

№143/1

10.09.2019
Об утверждении
Положения

В соответствии с ТК РФ и иными нормами действующего трудового законодательства РФ

приказываю:

1. Утвердить Положение о порядке оплаты труда работников МОУ СШ № 30 на 2019/2020 учебный год от 09.09.2019, которое распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2019.
2. Положение о порядке оплаты труда работников МОУ СШ № 30 на 2018/2019 учебный год от 21.01.2019 считать утратившим силу с 01.09.2019.
3. Заместителю директора по УВР, Фроловой Н.В., разместить выше указанное положение на официальном сайте школы.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Чернов

А.Ф.Чернов

С приказом ознакомлены:

муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 30
имени Медведева С. Р.
г. Волжского Волгоградской области»
(МОУ СШ № 30)

ПРИКАЗ

15.10.2019

№ 156/1

О внесении
изменений

На основании Постановления администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 15.10.2019 №7010 №О внесении изменений в Постановление администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 13.06.2019 №4056, приказа управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области и в связи с производственной необходимостью,

приказываю:

1. Внести изменения в приложение №1 Положения «О порядке оплаты труда работников МОУ СШ № 30 на 2019/2020 учебный год» с 01.10.2019 в соответствии с приложением к приказу.
2. Бухгалтерии производить расчёт заработной платы на основании п.1 настоящего приказа.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой

Директор

Чернов

А.Ф.Чернов

С приказом ознакомлены:

Приложение № 1
 к Положению об оплате труда работников
 муниципального образовательного
 учреждения «средняя
 общеобразовательная школа № 30 с
 углубленным изучением отдельных
 предметов им. Медведева С.Р.» на
 2019/2020 учебный год.

№пп	Должность	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1	Директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по безопасности, главный бухгалтер	32641,47
2	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	10644,0
3	Педагог-психолог, методист, воспитатель	11148,00
4	Учитель, учитель-логопед (логопед)	11657,00
5	Инженер	8690,00
6	Секретарь учебной части	6542,00
7	Педагог-библиотекарь	11657,00
8	Лаборант	7615,00
11	Специалист по кадрам	8690,00
12	Техник	7615,00
13	Уборщик служебных помещений	6058,00
14	Сторож	6058,00
15	Дворник	6058,00
16	Гардеробщик	6058,00
17	Программист	8690,00
18	Ведущий бухгалтер	9275,00
19	Социальный педагог	10644,00

01.10.2019г.

муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 30
имени Медведева С.Р.
г. Волжского Волгоградской области»
(МОУ СШ № 30)

ПРИКАЗ

13.11.2019

№156/1

О внесении
изменений

На основании Постановления №4056 от 13.06.2019 и в связи с производственной
необходимостью

приказываю:

1. Внести изменения с 01.11.2019 и дополнить п.68 п.п.2 Положения о порядке
оплаты труда работников МОУ СШ № 30 на 2019/2020 учебный год от 09.09.2019 абзацем
№2 в следующей редакции: «Конкретные критерии и особенности определения размера
персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя
руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются в соответствии с
приложением №5».

2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор

Чернов

А.Ф.Чернов

Приложение №5
к Положению о порядке оплаты
труда работников
МОУ СШ №30 на 2019/2020 уч.год

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
П.Б. Науенова

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СШ №30
Чернов А.Ф.
01 ноября 2019г.

Положение
об установлении персонального повышающего
коэффициента работника МОУ СШ №30

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МОУ СШ №30 (далее — Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента для работников учреждения.

1.2. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономической защиты работников.

1.3. Персональный повышающий коэффициент работника характеризует положение работника в общем рейтинге конкретной категории работников и определяет степень в реализации уставных задач учреждения.

1.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом следующих критериев:

- уровня профессиональной подготовки работников;
- сложности, важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

1.5. Размер персонального повышающего коэффициента определяется с учетом показателей к критериям, указанным в таблице по каждой категории работников.

1.6. Решение о выведении персональных повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в отношении конкретного работника.

1.7. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на год. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладом), существуются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2. Порядок установления персонального повышающего коэффициента заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по воспитательной работе, главному бухгалтеру.

2.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по воспитательной работе, главному бухгалтеру:

- 200%

2.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента:

Перечень

критериев установления и размеры персонального повышающего коэффициента к должностным окладам заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения

Наименование критерия	Показатели	Размер повышающего коэффициента
Уровень профессиональной подготовки	Повышение квалификации за последние три года	До 30%
	Знание законодательства и НПА необходимых в работе	До 30%
	Знание систематизации, учета и ведение правовой документации с использованием современных информационных технологий	До 30%
	Систематическая и своевременная работа с электронной почтой	До 30%
	участие в работе экспертных комиссий, жюри и конкурсов	до 30 %
Сложность и важность выполняемой работы	участие в разработке проектов нормативных правовых актов	до 30 %
	За разработку положений для ведения бухгалтерской деятельности	До 30%
	За подготовку и обоснование экономических расчетов	До 30%
	разработка, организация, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	до 100 %
	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	ДО 30 %
	организация на базе учреждения работы экспериментальной площадки, ресурсного центра, центра по работе в государственных информационных системах, реализация инновационных проектов	до 50 %
	Организация работы по подготовке и проведению процедуры аттестации образовательного учреждения	До 30%

	Использование информационно-коммуникативных технологий и программного продукта	До 30%
	Работа с сайтами (басгоф.ру, веб.консолидация и т.д.)	До 30%
	Составление и сдача отчетности в соответствии с установленными требованиями: УО, Администрация г.Волжского, Статистика, ИФНС	До 30%
	наличие специализированных групп, классов, учащихся (воспитанников), для которых реализуются адаптированные программы	до 50 %
Степень Самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	системный подход к планированию и анализу деятельности	до 20 %
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) деятельности учреждения	ДО 30 %
	качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов	до 30 %
	Система организации аттестации педагогических работников	До 30%
	личная ответственность и исполнительская дисциплина	до 50 %
	создание в учреждении бесконфликтной, деловой и творческой обстановки, развитие активности и инициативы работников	до 50 %