

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ВОРКУТА»
Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школы № 34» г. Воркуты
«ВОРКУТА» КАР КЫТШЛӦН МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЮКОИСА АДМИНИСТРАЦИЯ
«34 №-а шӧр учреждение» Воркута карса Муниципальной велӧдан учреждение
169936, Республика Коми, г. Воркута, пгт. Заполярный, ул. Твардовского, д. 4
Тел.:(82151) 4-91-70

ПРИНЯТ
общим собранием трудового коллектива
от «18» ноября 2015 года № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора школы
от «19» ноября 2015 года № 382
*Мнение представительного органа работников
(изложенное в выписке из Протокола заседания
профсоюзного комитета МОУ «СОШ № 34» г. Воркуты
№ 5 от 18.12.2015 УЧТЕНО*

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МОУ «СОШ № 34» г. Воркуты
(новая редакция с 19.11.2015)

Воркута
2015 год

I. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Коми от 12.11.2004 N 58-РЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми", постановлениями администрации городского округа «Воркута» от 16.04.2012 № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Воркута» со всеми изменениями и дополнениями, постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 21.05.2014 № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» со всеми изменениями и дополнениями и иными нормативными актами администрации МО ГО «Воркута», содержащими нормы трудового права

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников школы за счет средств субвенции местным бюджетам на реализацию муниципальными образовательными учреждениями в РК основных общеобразовательных программ, средств, полученных от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам школы;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам школы;
- условия установления ежемесячных доплат по итогам прошедшего учебного года;
- условия выплаты материальной помощи.

3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов администрации МО ГО «Воркута», Положение подлежит изменению.

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств администрации МО ГО «Воркута» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не может быть более 35%.

- к основному персоналу относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители;
- к административно-управленческому персоналу относятся работники занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности этого учреждения;
- к вспомогательному персоналу относятся работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

9. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

10. Положение принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора.

11. Положение распространяется на всех работников школы, независимо от источника осуществления оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников школы

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

- 1) фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);
- 2) фонд выплат компенсационного характера;
- 3) фонд выплат стимулирующего характера
- 4) фонд прочих доплат и выплат

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств Учреждения, направляемых на заработную плату работников.

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}} + \text{ФОТ}_{\text{св}} + \text{ФОТ}_{\text{пв}}) * \text{РК} \text{ и } \text{СН}, \text{ где}$$

ФОТ_{до} – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера;

ФОТ_{пв} – фонд прочих выплат и доплат.

1) ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{до}} = n_1 * O * k_1 + n_2 * O * k_2 + n_3 * O * k_3 + \dots, \text{ где}$$

n_1, n_2, n_3 – количество штатных единиц или пед.ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

O – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k_1, k_2, k_3 – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку).

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

2) ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = Д1 + Д2 + Д3 + Д4, \text{ где}$$

Д1 - доплаты работникам государственных учреждений образования Республики Коми за работу в ночное время и праздничные дни;

Д2 - доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Д3 - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

Д4 - доплаты молодым специалистам учреждения.

Д1, Д2, Д4 определяются исходя из фактической потребности.

Расчет Д3 производится следующим образом:

$$Д3 = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + Д1 + Д2) * Р_{\text{до}}, \text{ где}$$

$Р_{\text{до}} = 17\%$ – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п.2 приложения №9 постановлением руководителя администрации городского округа «Воркута» от 21.05.2014. № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» (в ред. постановлений от 10.07.2014 № 1121; от 16.10.2014 № 1820; от 12.11.2015. № 1932)

ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{св}} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}}) * 20\% (30\%) + \text{Нвл}, \text{ где}$$

20% (30%) – устанавливается в соответствии с постановлением руководителя администрации городского округа «Воркута» от 21.05.2014. № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» (в ред. постановлений от 10.07.2014 № 1121; от 16.10.2014 № 1820; от 12.11.2015. № 1932); объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается: для руководителей, специалистов, служащих в размере не менее 20 процентов; для рабочих – в размере 30 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера;

Нвл - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

4) ФОТ_{пв} - количество ежемесячных доплат по итогам прошедшего учебного года на период следующего учебного года рассчитывается исходя из фактической потребности, в соответствии с п.4 постановлением руководителя администрации городского округа «Воркута» от 21.05.2014. № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» (в ред. постановлений от 10.07.2014 № 1121; от 16.10.2014 № 1820; от 12.11.2015. № 1932).

2.2. Основные условия оплаты труда

1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам школы устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором школы, и определяются в соответствии с постановлениями администрации городского округа «Воркута» от 16.04.2012 № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Воркута» со всеми изменениями и дополнениями, постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 21.05.2014 № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» со всеми изменениями и дополнениями.

Перечень должностей работников и размеры должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) указаны в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) указаны в приложении № 2 к настоящему Положению.

Должностные оклады, оклады, тарифные ставки работникам школы, относящимся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения, определяются согласно размерам должностных окладов, предусмотренным соответственно условиями оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения:

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются директором школы и включают в себя все должности работников школы.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Работникам школы начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 60%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 80%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

3. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в школе. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

2.3. Порядок установления и размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) руководящим и педагогическим работникам

1. При определении должностного оклада руководящих работников школы (*директора, заместителей директора, заведующего библиотекой*) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесена школа, определяемая в соответствии с объемными показателями;

2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам школы и размеры повышения указаны в приложении № 2 к настоящему Положению.

3. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5. Директор школы обеспечивает проверку документов об образовании учителей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в школе помимо основной работы), тарификационные списки.

6. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет директор школы.

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.5. Компенсационные выплаты

1. Работникам школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) *доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;*
- 2) *доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;*
- 3) *доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;*
- 4) *доплаты молодым специалистам.*

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам).

3. Доплаты работникам учреждений образования за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере не менее 35 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

Другие доплаты работникам учреждений образования за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Доплаты работникам учреждений образования, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, за время фактической занятости на таких работах в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5. В школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
1	<i>За работу в ночное время</i>	<i>Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)</i>	<i>не менее 35</i>
2	<i>За работу в выходные и праздничные дни</i>	<i>Статья 153 ТК РФ</i>	<i>Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</i>
3	<i>Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми услов.труда</i>	<i>Статья 147 ТК РФ</i>	<i>По результатам аттестации рабочих мест</i>
4	<i>Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</i>	<i>Статья 151 ТК РФ</i>	<i>По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы</i>
5	<i>Сверхурочная работа</i>	<i>Статья 152 ТК РФ</i>	<i>Первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхуроч.работу могут определяться коллект. договором, локальным норматив. актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсиров.предоставлением дополнит.времени отдыха, но не менее времени,отработ. сверхурочно.</i>

6. Доплаты работникам учреждений образования за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в % к должност. окладу (ставке заработной платы)
1	Учителям, преподавателям образовательных учреждений за классное руководство (руководство группой)	до 35
2	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы (за исключением внеклассной работы по физическому воспитанию) в учреждениях образования (в целом на учреждение не более 100% к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в учреждениях образования (в целом на учреждение не более 200% к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам)	до 50 от 20 до 70
3	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки	до 15
4	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде по: русскому языку, литературе, коми языку как родному	до 25
	математике	до 20
	иностранному языку, коми языку как неродному, черчению, физике, химии	до 15
	и по остальным предметам	до 10
	Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки	
5	За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер, при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике)	до 5
6	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими): Доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских.	до 15
7	За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии.	до 15
8	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию, имеющих: 6-12 классов	до 20

	Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по труду	
9	За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения, преподавателя-организатора (ОБЖ, допризывной подготовки)	до 10
10	За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров: от 200 до 800 экз. от 801 до 2000 экз. от 2001 до 3500 экз. свыше 3500 экз. (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности библиотекаря, заведующего библиотекой)	до 5 до 10 до 15 до 20
11	За выполнение административно-хозяйственных функций Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности заместителя директора по административно-хозяйственной работе, заведующего хозяйством	до 15
12	Специалистам и работникам образовательных учреждений за организацию питания учащихся Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должностей работников кухни	до 15
13	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательному учреждению и обратно	до 10
14	Педагогическим работникам учреждений образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитания работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения, педагога дополнительного образования)	до 15
15	Учителям, выполняющим функции тьюторов при дистанционном обучении детей-инвалидов	до 25

7. Доплаты молодым специалистам.

Молодым специалистам для назначения доплат, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в муниципальные учреждения образования, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в % к должност. окладу (ставке заработной платы)
Молодым специалистам: -имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа	25

Категории молодых специалистов	Размер доплат в % к должност. окладу (ставке заработной платы)
-имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием, и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа	30

* Примечание: педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу, расчет доплат производится пропорционально объему учебной нагрузки.

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных учреждениях образования муниципального образования городского округа «Воркута».

Молодым специалистам – учителям муниципальных образовательных учреждений, реализующим программу начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, а также воспитателям, старшим воспитателям учреждений образования размер доплаты, установленный в соответствии с таблицей пункта 7 настоящего приложения, увеличивается на 15 процентов должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки.

7.1. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 7.2. и 7.3. настоящего положения.

7.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с момента трудоустройства в учреждения образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 8 настоящего раздела.

7.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с момента трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

7.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с момента окончания образовательного учреждения.

2.6. Стимулирующие выплаты

Выплаты стимулирующего характера производятся в целях усиления заинтересованности работников в повышении эффективности труда, улучшения качества образовательного процесса и усиления ответственности работников.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления образования администрации МО ГО «Воркута», с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполненных работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, определяются Управлением образования администрации МО ГО «Воркута».

Премирование и выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся по решению комиссии по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Работникам школы могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (приложение к Положению), позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам школы, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в школе создается постоянно действующая комиссия по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в составе заместителей директора и других категорий работников.

Комиссия рассматривает представления, содержащие оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в соответствии с постановлением руководителя администрации городского округа «Воркута» от 21.05.2014 № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» (в ред. постановлений от 10.07.2014 № 1121; от 16.10.2014 № 1820; от 12.11.2015. № 1932).

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается: для руководителей, специалистов, служащих в размере не менее 20 процентов; для рабочих – в размере 30 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера;

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств, выделенных на оплату труда, но не может быть меньше 20 процентов.

Стимулирующий фонд оплаты труда ОУ делится на следующие части:

- до 10% - доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплату руководителю ОУ;
- до 15% - доля стимулирующей части оплаты труда, направляемая:
 - ✓ на выплаты работникам, награжденным ведомственными наградами,
 - ✓ на премиальные выплаты, носящие единовременный характер,
 - ✓ на стимулирующие доплаты по основаниям, не включенным в показатели оценки деятельности работника;

- до 30% - доля стимулирующей части оплаты труда, направляемая на выплаты заместителям директора учреждения;
- до 35% - доля стимулирующей части оплаты труда, направляемая на выплаты педагогическими работниками;
- до 6% - доля стимулирующей части оплаты труда, направляемая на выплаты учебно-вспомогательному персоналу;
- до 4% - доля стимулирующей части оплаты труда, направляемая на выплаты обслуживающему персоналу.

В случае, если часть стимулирующих выплат, предназначенная для выплат руководителю образовательного учреждения и его заместителям, будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с Управляющим Советом школы, перераспределение средств внутри учреждения.

Выплаты стимулирующего характера оформляются и утверждаются приказом директора с учетом результатов деятельности школы в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

Если на работника школы в периоде, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему уменьшаются или не устанавливаются.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год)

Конкретный размер выплат стимулирующего характера (премии) может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

Изменения и дополнения в Положение о выплатах стимулирующего характера работникам школы принимаются общим собранием трудового коллектива и утверждаются приказом директора школы.

2.6.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера

Установление выплат стимулирующего 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.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Директор	до 200
2.	Заместитель директора	до 180
3.	Другие работники	до 150

Директору и заместителям директора выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя и заместителей руководителя к среднемесячной заработной плате работников школы, установленных постановлением руководителя администрации городского округа «Воркута» от 21.05.2014. № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» (в ред. постановлений от 10.07.2014 № 1121; от 16.10.2014 № 1820; от 12.11.2015. № 1932):

№ п.п.	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1.	до 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5

Работникам в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться выплаты к должностным окладам в размере до 200 % к должностному окладу за качество выполняемых работ по иным основаниям:

1) работникам за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, выполнение разовых работ и работ, требующих дополнительных временных затрат:

- оформление школьного сайта;
- оформление больничных листов;
- оформление документов для пенсионного фонда;
- учёт военнообязанных;
- заведование архивом;
- организация деятельности по участию в конкурсах различного уровня и др.

2) премиальные по итогам работы.

Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на квартал согласно количеству набранных баллов, по результатам мониторинга профессиональной деятельности в прошедшем периоде (месяц, квартал, год). При необходимости стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться на другие периоды (месяц, год).

Расчет выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы производится на основе критериев, установленных в приложениях к Положению. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Расчет размера выплат стимулирующего характера каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией школы, создаваемой на основании приказа директора школы.

В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера включается представитель Управляющего Совета школы. Решение о включении члена Управляющего Совета школы в указанную комиссию принимается на заседании Управляющего Совета школы. Для обеспечения государственно-общественного характера оценки профессиональной деятельности работников школы в комиссию, кроме членов Управляющего Совета школы, входят председатель ПК и представители трудового коллектива.

Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера является заместитель директора школы. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы за интенсивность и высокие результаты работы.

2.6.2. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

Необходимо:

Произвести подсчет баллов каждому работнику за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника школы.

Суммировать баллы, полученные всеми работниками, относящимися к одной категории работников.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников, разделить на общую сумму баллов, полученных работниками этой категории. В результате, для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножить на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику школы на текущий период.

Размер ежемесячной надбавки, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, может быть снижен на основании докладных записок, справок заместителей директора в случае:

- нарушения исполнительской дисциплины (непредставление отчетной документации в запрашиваемые сроки и т.п.)
- ведения документации (кл. журналов, личных дел и пр.) с нарушением соответствующих инструкций;
- неисполнение распоряжений директора или заместителей директора в рамках должностных обязанностей в указанные (предписанные) сроки.

Каждый случай нарушения равен 1 баллу.

Увеличение, снижение и снятие выплат стимулирующего характера происходит по следующим причинам:

- увеличение фонда стимулирующих выплат;
- недостаточность фонда стимулирующих выплат;
- окончание срока действия выплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- при выявлении существенных недостатков в деятельности работника, к которым относятся:
 - ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
 - обоснованные письменные жалобы участников образовательного процесса.

2.6.3. Апелляция работников на решение комиссии

С момента ознакомления с протоколом в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы процедур мониторинга в рамках внутри школьного контроля, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также оглашаются.

По истечении 3 дней решение комиссии вступает в силу.

2.6.4. Надбавки за качество выполняемых работ

1. Работникам школы в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ:

Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 10% к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работникам, награжденным ведомственными наградами, при условии соответствия ведомственных наград профилю Учреждения.

Учителям учреждений образования, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, ежемесячные доплаты по итогам прошедшего учебного года на период с 1 сентября по 31 мая текущего учебного года:

- за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену по обязательным предметам при условии сдачи экзамена всеми выпускниками класса учителя текущего года обучения – в размере **3000,0** рублей за каждый класс;
- за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, – в размере **2500,0** рублей за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного результата);

Доплаты, а также их размер устанавливаются приказом руководителя учреждения образования с учетом мнения представительного органа работников.

2. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200% к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) по следующим основаниям:

- достижение учащимися высоких показателей (медалисты; учащиеся, окончившие 9 классов с аттестатом особого образца, качество знаний);
- использование в своей деятельности передового педагогического опыта, участие в инновационной деятельности (в том числе эффективное использование ГИС ЭО);
- эффективное использование в образовательном процессе современного оборудования;
- качественный уровень обновления учебного кабинета;
- стабильность и рост качества обучения;
- участие в методической работе, научно-исследовательской деятельности;
- подготовка и проведение общешкольных и городских мероприятий;
- положительная динамика уровня воспитанности учащихся;
- создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;
- разработка новых эффективных технологий, методик обучения, воспитания;
- создание новых учебных программ по новым и традиционным учебным курсам;
- качественная подготовка учащихся к городским смотрам, соревнованиям, конкурсам, конференциям, олимпиадам;
- подготовка детей, подростков к участию в городских мероприятиях;
- проведение работы, связанной с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности ОУ;
- иные показатели, заслуживающие внимания.

2.6.5. Надбавки за выслугу лет.

Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим школы в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10

от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству.

Надбавки за выслугу лет **не устанавливаются** молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 приложения № 3, утвержденного постановлением руководителя администрации городского округа «Воркута» от 21.05.2014. № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» (в редакции Постановления от 10.07.2014. № 1121).

В стаж работы, дающий право на получения ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются следующие периоды:

- 1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- 3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- 5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;
- 6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам образовательных учреждений, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

Объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

2.6.6. Премияльные выплаты по итогам работы, носящие единовременный характер,

За счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы могут производиться премиальные выплаты по итогам работы, носящие единовременный характер:

- за высокий уровень исполнения важных и срочных заданий, не предусмотренных планом работ школы или конкретного работника, и не связанных с выполнением основных должностных

обязанностей (в приказе по школе конкретизируется: за какое задание (работу) работник премируется);

- по итогам организации и проведения на базе школы мероприятий различной направленности, перечень которых не включен в показатели оценки деятельности работников школы (в приказе по школе конкретизируется: за организацию или проведение какого мероприятия работник премируется);

- по итогам работы за четверть, полугодие, учебный (календарный) год, подготовка к новому учебному году.

Предложения по премированию работников готовятся администрацией школы и выносятся на обсуждение комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Премии работникам устанавливаются в конкретных размерах (сумме), в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда школы и максимальными размерами не ограничиваются.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор издает приказ о премировании.

2.7. Прочие выплаты и доплаты

1. В рамках реализации мероприятий модернизации общего образования и в соответствии с постановлением руководителя администрации городского округа «Воркута» от 21.05.2014. № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» (в ред. постановлений от 10.07.2014 № 1121; от 16.10.2014 № 1820; от 12.11.2015. № 1932) установить учителям муниципальных образовательных организаций, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования ежемесячные доплаты по итогам прошедшего учебного года на период с 1 сентября по 31 мая следующего учебного года по следующим основаниям :

1.1. за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников – в размере **2500,0** рублей за каждого призера;

1.4. за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников и призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников – в размере **3200,0** рублей за каждого победителя;

1.5. за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников – в размере **5300,0** рублей за каждого победителя.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

III. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

IV. Другие вопросы оплаты труда

1. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам школы может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора в следующих случаях:

- тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника - членам его семьи (по их письменному обращению);
- экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия);
- рождение ребенка;
- других случаях.

Материальная помощь устанавливается в размере до 3000 рублей.

2. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию в размере до 10000,0 рублей.

V. Особенности регулирования оплаты труда при совместительстве.

1. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу или пропорционально отработанному времени.

2. Премирование работников, принятых на условиях внешнего совместительства может производиться при наличии финансовой возможности по представлению заместителя директора.