СОГЛАСОВАНО
Общее собрание трудового коллектива
МБОУ СОШ №19

«_11_» __11__2019г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы № 19
сельского поселения «Поселок Алонка»
Верхнебуреинского муниципального
района Хабаровского края
от 11.11.2019г. № 184

директор МБОУ СОШ №19
_____ Я.А. Морозова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 19 сельского поселения «Поселок Алонка» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 04.08.2016 № 504 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района».

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 19 сельского поселения «Поселок Алонка» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края за счет средств районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке организации из районного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее - гарантированный размер оплаты труда).

1.5. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников организации

2.1. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1.1. Система оплаты труда работников организации включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 года N 11731; Российская газета, 2008 г., 28 мая);
- от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года, N 11858; Российская газета, 2008 г., 04 июля);
- от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., N 11861; Российская газета, 2008 г., 02 июля);
- от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован в Минюсте РФ 1 октября 2007 года, N 10222; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, N 41, 08.10.2007).

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням установлены постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района от 01.02.2018 N 45 "Об установлении минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района», на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания организаций. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных

окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района.

2.1.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.1.4. Преподавательская работа работников, указанных в подпункте 2.1.3, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.1.5. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе);

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент молодому специалисту <*>.

«<*> Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

2.1.6. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента молодому специалисту – 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

2.1.7. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.8. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, составляет 0,25.

2.1.9. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении N 2 к настоящему положению.

2.1.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен

работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

2.1.11. Выплаты компенсационного характера (раздел 2.9. настоящего положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях образования Верхнебуреинского муниципального района, утвержденным постановлением Главы Верхнебуреинского района от 30 октября 2008 года N 802 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района".

2.1.12. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.10. настоящего положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях образования Верхнебуреинского муниципального района, утвержденным постановлением Главы Верхнебуреинского муниципального района от 30 октября 2008 года N 801 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района".

2.1.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.15. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.2.2. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты;

- за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе);

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами);

- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.2.3. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.4. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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

2.2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется управлением образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения управления образования.

2.2.7. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

2.2.8. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается в соответствии с Положением о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам бюджетных организаций, подведомственных управлению образования (приложение N 4 к настоящему положению).

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.3.2. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе);

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской

Федерации от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.4.2. К установленным окладам по группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах (к окладам руководящих работников, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом);
- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе);
- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2. – 2.8.)

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

2.5.2. К окладам по группе должностей служащих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за работу в образовательной организации, расположенной в сельском населенном пункте;
- за специфику работы в отдельной организации;
- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.6.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы установлены Перечнем в приложении N 5 к настоящему положению.

2.6.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельной организации;
- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

2.7. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии

2.7.1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии включены в профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

2.7.2. К должностным окладам по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

- за специфику работы в отдельной организации;

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

2.8. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

2.8.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.8.2. Условия оплаты труда руководителя организации определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329.

Условия оплаты труда заместителей руководителей муниципальных организаций определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами муниципальных организаций.

2.8.3. Размер должностного оклада руководителя организации, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Управлением образования.

2.8.4. Размер должностного оклада руководителя организации определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации и отражается в трудовом договоре.

2.8.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются организацией в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.8.6. Выплаты компенсационного характера для руководителей организаций, их заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 2.9. настоящего положения.

2.8.7. Руководителю, заместителям руководителя организации к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты за:

- наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения - 10 процентов.

Выплаты за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, устанавливаются:

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой.

2.8.8. Управление образования устанавливает руководителям подведомственных организаций выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности организации, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых управлением образования.

Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

- Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

- Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их

заместителей муниципальных организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается управлением образования в кратности от 1 до 5 в соответствии постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района от 14.02.2017 № 72 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий Верхнебуреинского муниципального района.

2.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.9.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района, утвержденным постановлением главы района от 30.10.2008 г. № 802 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района», работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника - за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района, утвержденным постановлением главы района от 30.10.2008 г. № 802 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района».

2.9.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.9.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.9.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 решения Собрания депутатов от 20 февраля 2009 № 12 «Об утверждении Положения об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Верхнебуреинского муниципального района» применяются:

- районные коэффициенты за работу в местностях, приравненным к районам Крайнего Севера;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

2.9.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.9.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.9.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др. устанавливаются локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.9.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.9.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет от 20 до 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих

часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

2.9.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.10.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников организации к высокой результативности и качеству труда.

2.10.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского района, утвержденным постановлением главы района от 30.10.2008 года № 801 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района» в организации устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, наличие звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам организации, приведены Приложении № 1 к настоящему положению.

Выплаты устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (Приложение № 3 к настоящему положению).

2.10.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в организации с учетом мнения представительного органа работников.

2.10.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам организаций, а также показателям оценки эффективности работы организации.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления образовательной организации и утвержденными локальным нормативным актом организации.

2.10.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

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

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.10.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников организации.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель организации издает приказ.

2.10.7. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования устанавливается в соответствии с Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы (приложение N 6 к настоящему Положению).

2.10.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

2.10.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.11. Другие вопросы оплаты труда

2.11.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данной организации.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом организации.

2.11.2. Управление образования вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

2.11.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом организации с учетом мнения представительного органа работников. (Приложение № 7 настоящего Положения)

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

2.11.4. Руководитель организации имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

2.11.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.11.6. В систему оплаты труда работников учреждения включается надбавка до гарантированного размера оплаты труда (далее-надбавка). Надбавка устанавливается работнику индивидуально в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Размер надбавки устанавливается в абсолютном размере и определяется как разница между гарантированным размером оплаты труда и начисленной заработной платой работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат согласно трудовому договору.

При исполнении трудовых обязанностей менее нормальной продолжительности рабочего времени выплата надбавки производится пропорционально отработанному времени.

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №19
сельского поселения «Поселок Алонка»
Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края
утвержденному приказом
от 11.11.2019г_ № _184_

РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ),

СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ,
НАЛИЧИЕ ЗВАНИЯ «ЗАСЛУЖЕННЫЙ», «НАРОДНЫЙ»,

ДРУГИЕ ПОЧЕТНЫЕ ЗВАНИЯ В ПРОЦЕНТАХ

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители структурных подразделений
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	-
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10

Приложение № 2

к положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №19
сельского поселения «Поселок Алонка»
Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края
утвержденному приказом
от 11.11.2019г_ № _184_

РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

N п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность: педагогическим работникам <*> другим работникам <*>	 0,2 0,15
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
4.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
5.	За работу в образовательных организациях, осуществляющих психолого-педагогическую, медико-социальную, социально-правовую помощь и поддержку детям и подросткам с девиантным поведением:	
	педагогическим работникам	0,2
	другим работникам <**>	0,15

<*> непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

<**> непосредственно работающим с детьми и подростками. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

Приложение № 3

к положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №19
сельского поселения «Поселок Алонка»
Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края
утвержденному приказом
от 11.11.2019г_ № _184_

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УСТАНАВЛИВАЮТСЯ
С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель	Учитель физкультуры (физического

физического воспитания	воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования на основании письменного заявления работника.

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №19
сельского поселения «Поселок Алонка»
Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края
утвержденному приказом
от 11.11.2019г_ № _184_

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ФУНКЦИЙ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ №19

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам МБОУ СОШ №19.

1.2. Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам образовательных организаций осуществляется за счет средств краевого бюджета.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. Размер вознаграждения составляет 1000 рублей в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью:

- 14 человек и более в классе для муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных в сельском населенном пункте, в том числе в классах компенсирующего обучения.

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше 14 человек, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах (классах-комплектах), в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника. Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

2.1. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, нормативными правовыми актами края).

Приложение № 5

к положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №19
сельского поселения «Поселок Алонка»
Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края
утвержденному приказом
от 11.11.2019г_ № _184_

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРАХ НАДБАВОК ЗА СТАЖ

НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты надбавок за стаж непрерывной работы в организациях системы образования (далее - надбавка) работникам (полное наименование организации).

1.2. Выплата надбавки производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в организациях системы образования, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Руководителям организаций, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

до 3 лет - 10 процентов;

от 3 до 5 лет - 20 процентов;

от 5 до 10 лет - 30 процентов;

свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I - IV классов) при стаже непрерывной работы:

до 2 лет - 15 процентов;

от 2 до 5 лет - 20 процентов;

от 5 до 10 лет - 25 процентов;

свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.3. Учителям I - IV классов при стаже непрерывной работы:

до 5 лет - 20 процентов;

свыше 5 лет - 35 процентов.

1.2.4. Другим работникам организаций системы образования при стаже непрерывной работы:

до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. Для назначения надбавок стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в организациях системы образования.

2.2. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы в одной организации системы образования на работу в другую организацию системы образования при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

2.4. При увольнении из организации системы образования по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;
- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;
- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другую организацию системы образования лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из организации системы образования по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

2.6. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией организации системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- при поступлении на работу в организацию системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией организаций системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных организаций системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

2.7. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или

попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.8. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе:

- при поступлении на работу в организацию системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

- при увольнении работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости либо после увольнения по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 19 Инструкции о порядке предоставления работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР, Коми ССР в составе РСФСР, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06 апреля 1972 г. N 255, утвержденной Приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. N 3.

2.9. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

- требование профсоюзного органа.

2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одной организации системы образования на работу в другую организацию системы образования меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.11. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается администрацией организации системы образования в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя организации.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленной на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителя организации.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 6

к положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №19
сельского поселения «Поселок Алонка»
Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края
утвержденному приказом
от 11.11.2019г_ № _184_

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 19 сельского поселения «Поселок Алонка» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает размер и порядок выплаты материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 19 сельского поселения «Поселок Алонка» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее - Организация) и является неотъемлемой частью Примерного Положения об оплате труда.

2. Материальная помощь выплачивается работникам Организации по основному месту работы один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам Организации осуществляется за счет средств районного бюджета.

II. Порядок и условия выплаты материальной помощи

1. Материальная помощь предоставляется работнику Организации в течение года по его личному заявлению.

2. Работнику Организации, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

3. Работнику Организации, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

4. Работникам Организации, уволившимся в течение года, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

5. Работникам Организации, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

6. Работникам Организации, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

7. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска выплата производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска.

Приложение N 7

к положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №19
сельского поселения «Поселок Алонка»
Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края
утвержденному приказом
от 11.11.2019г_ № _184_

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 19 сельского поселения «Поселок Алонка»
Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рублей)
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н			
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:		
1.1.1.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	6 914
1.1.2.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель	7 809
II. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570			
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	Библиотекарь	6 245

III. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н			
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
3.1.1.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством (завхоз)	5 985
IV. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н			
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
4.1.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: гардеробщик, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 943
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня":		
4.2.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: повар	4 446

Приложение N 8

к положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №19
сельского поселения «Поселок Алонка»
Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края
утвержденному приказом
от 11.11.2019г_ № _184_

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ДОПЛАТ ЗА РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 19 сельского поселения «Поселок Алонка» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 19 сельского поселения «Поселок Алонка» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее – Положение) разработано в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского района, утвержденным постановлением Главы Верхнебуреинского района от 30.10.2008 года № 802 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района», устанавливает размер, порядок и условия установления доплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

1.2. Финансирование расходов по выплате доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №19 сельского поселения «Поселок Алонка» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение) осуществляется за счет средств краевого бюджета и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

II. Размер доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей

№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	**Педагогическим работникам**	
1.1	За проверку тетрадей учащихся (от заработной платы за учебную нагрузку по предметам, где предусмотрена проверка тетрадей):	

	- по русскому языку, литературе, начальные классы – - по математике, иностранному языку, информатике, черчению – - по истории, физике, химии, обществознанию, биологии, географии –	до 15 % до 10 % до 5 %
1.2	За классное руководство	до 15 %
1.3	За заведование аттестованными учебными кабинетами, спортивным залом	до 10 %
1.4	За руководство методическим объединением	до 15 %
1.5	За заведование учебными мастерскими	до 10 %
1.6	За организацию внеклассной работы по физическому воспитанию	до 20 %
1.7	За руководство методическим советом	до 15 %
1.8	За выполнение обязанностей секретаря педагогических советов, совещаний при директоре	до 10 %
1.9	За руководство школьным сайтом, сбор и редактирование материалов, обновление сайта ОУ	до 15 %
1.10	За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства	до 10 %
1.11	За ведение делопроизводства	до 20 %
1.12	За организацию питания школьников	до 15 %
1.13	За выполнение обязанностей кассира	до 20 %
1.14	За оформление документаций в архив, пенсионный фонд, соцстрах и т.д	до 20 %
1.15	За работу школьного музея	до 10 %
1.16	За осуществление наставничества над молодыми специалистами	до 10 %
1.17	За организацию учебно-исследовательской и проектной работы учащихся	до 15 %
1.18	За работу в зимнем саду	до 5 %
1.19	За ксерокопирование документов	до 10 %
1.20	За оформление документации по организации мероприятий по ТБ и ОТ	до 15 %
1.21	За работу в аттестационной комиссии учреждения	до 10 %
1.22	За техническое обслуживание и сохранность компьютеров	до 20 %
1.23	За организацию работы Управляющего совета	до 10 %
1.24	За выполнение обязанностей завхоза (при отсутствии в штатном расписании)	до 30 %
1.25	За организацию работы по подготовке будущих первоклассников к школе.	до 15%
1.26	За ведение электронного журнала учащихся школы «Дневник.ru».	до 15%
1.27	За руководство районным методическим объединением	до 30%
1.28	За оформление больничных листов работников школы.	до 10%
1.29	За организацию договорных отношений, обеспечивающих хозяйственную сторону жизни школы.	до 15%

1.30	За руководство ГО, работу с военнообязанными.	до 10%
1.31	За экспериментальную работу и инновационную работу.	до 20%
1.32	За оформительскую работу в школе.	до 15%
1.33	За организацию и выполнение работы по защите персональных данных работников и учащихся школы.	до 20%
1.34	За разъездной характер работы, заключение договоров, выписку счетов, получение материальных ценностей.	до 20%
1.35	За организацию и функционирование информационной среды учреждения.	до 15%
2	**Другим работникам**	
2.1	Библиотекарю за работу по формированию и обновлению учебного фонда	до 15 %
2.2	За выполнение обязанностей секретаря-машинистки	до 15 %
2.3	За обеспечение требований пожарной и электробезопасности	до 15 %
3	**Младшему обслуживающему персоналу**	
3.1	За уборку туалетов	до 10 %
3.2	За выполнение прачечных работ	до 10 %

III. Порядок и условия установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей

3.1. Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам устанавливаются в зависимости от объема выполняемой дополнительной работы.

3.2. Размер доплат работников Учреждения определяется личным трудовым вкладом работника с учетом промежуточных и конечных результатов работы Учреждения.

Доплаты устанавливаются работникам Учреждения на определенный период (учебный год, учебная четверть, месяц) или единовременно.

Основанием для установления доплат является приказ директора Учреждения.

Размер доплаты может быть изменен или выплата доплаты может быть прекращена на основании приказа директора Учреждения, изданного с учетом мотивированных предложений соответствующего заместителя директора.

Причинами снятия доплат являются:

- окончание срока действия доплат;
- окончание срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- снижение качества работы;
- отказ работника от выполнения дополнительной работы, за которую установлена доплата.

Все спорные вопросы по установлению доплат рассматриваются комиссией по трудовым спорам Учреждения по письменному обращению работника.

Приложение N 9

к положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №19
сельского поселения «Поселок Алонка»
Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края
утвержденному приказом
от 11.11.2019г_ № _184_

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 19 сельского поселения «Поселок Алонка» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 19 сельского поселения «Поселок Алонка» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Главы Верхнебуреинского района от 30.10.2008 года № 801 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района», на основании постановления администрации Верхнебуреинского муниципального района от 11.11.2019 № 653 «О внесении изменений в постановление администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 04.08.2016 № 504 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района».

1.2. Положение определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 19 сельского поселения «Поселок Алонка» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение).

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы Учреждения, создания благоприятных условий для предоставления качественных образовательных услуг.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы назначаются комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – Комиссия).

2.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения. В состав Комиссии включаются:

- член административного персонала;
- член педагогического персонала;
- член учебно-вспомогательного персонала.

2.3. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения;
- назначение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

2.5. Комиссия выбирает из своего числа председателя и секретаря Комиссии. Заместители руководителя представляют в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников Учреждения на основании представленных рейтинговых листов, принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.6. Размер выплаты за качество выполняемых работ работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями качества выполняемых работ работников Учреждения, определенных настоящим Положением.

2.7. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями интенсивности и высоких результатов работы работников Учреждения, определенных настоящим Положением.

2.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться за счет привлеченных внебюджетных средств.

2.8. Назначение стимулирующих выплат работникам Учреждения утверждается приказом директора Учреждения на основании решения Комиссии.

2.9. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

2.10. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в баллах, переведенных в денежное выражение.

В Учреждении устанавливается фиксированная стоимость одного балла на очередной финансовый год, которая определяется с учетом объема бюджетных средств, предназначенных на установление стимулирующих выплат.

2.11. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

2.12. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут уменьшаться или отменяются полностью при:

- невыполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;
- нарушении финансовой и налоговой дисциплины;
- отрицательной оценке деятельности Учреждения;
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличии дисциплинарного взыскания;
- несвоевременном, некачественном предоставлении финансовых и статистических отчетов;
- наличии несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершению финансового года);
- некачественном выполнении поручений директора Учреждения.

2.13. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляются приказом директора Учреждения.

2.14. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения и выплаты.

2.15. Протокол решения Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работников Учреждения.

3. Целевые показатели эффективности работы педагогических работников МБОУ СОШ №19, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования

№ п/п	Целевые показатели и критерии их эффективности	Кол-во баллов	Метод измерения
1.	**Качество результатов учебно-воспитательной работы.**		
	1.1.Освоение государственного образовательного стандарта по предметам учебного плана в % к числу обучающихся (% успеваемости).	до 10	Статистические данные 100% успеваемость
	1.2. Повышенная успешность освоения образовательного стандарта по предметам учебного плана в % к числу обучающихся (% качества): от среднешкольного уровня по предмету – при условии 100% успеваемости по предмету.	до 10 до 10 до 8 до 8 до 8 до 8 до 8 до 8 до 8 до 8	Согласно шкале сложности И.Г. Сивкова: математика – 40% русский язык, литература – 45% информатика – 65% английский язык – 70% немецкий язык – 50% физика – 60% химия – 55% биология (природоведение) – 75% география – 60% история, обществознание – 60%

		до 5 до 5 до 5 до 5 до 5 до 10	физкультура – 95% технология – 95% ИЗО, МХК, черчение –78% музыка – 95 % ОБЖ - 69 % Предметы начальной школы: русский язык, математика, чтение – 67% Статистические данные.
	1.3. Позитивная динамика учебных достижений по предметам учебного плана в сравнении с предыдущим периодом (средний балл по предмету) при условии 100% успеваемости по предмету	до 10 до 15	Повышение среднего балла на: 0,1 выше
	1.4. Средний рейтинг учащихся по ЕГЭ и ОГЭ (9 и 11 классы) в сравнении с тем же показателем, усреднённым по общеобразовательным школам района - при условии отсутствия результатов ниже порога в предметах по выбору.	до 15 до 20	Статистические данные отдела образования: равен выше
	1.5. Средний рейтинг учащихся по краевым контрольным работам за курс начальной школы (по результатам работ на подтверждение результатов в 5 классе) в сравнении с тем же показателем, усреднённым по показателям 4 класса.	до 10 до 15	Статистические данные: равен выше
2.	**Активность во внеурочной деятельности.**		
	2.1. Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях.	до 10 до 15 до 20 до 25	Наличие призёров: –школьный уровень –муниципальный уровень –региональный уровень –всероссийский уровень
	2.2. Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя.	до 15	Высокие результаты и повышенный объём участия в общешкольных, районных мероприятиях, а также выходы учащихся под руководством педагога в театр, выставки, на природу и т.д. (при участии детей не менее 90% от класса) при условии полного выполнения функционала классного руководителя: по письменному представлению заместителя директора по ВР
	2.3. Организация школьных предметных олимпиад, конкурсов по предметам.	до 15	Факт и уровень охвата детей.
	2.4. Востребованность детского	до 15	Обеспечение

	объединения (группы)		укомплектованности объединения (группы) более 60% от ее максимальной наполняемости
3.	**Работа по распространению и обобщению педагогического опыта.**		
	3.1. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах (кроме выступлений руководителей РМО на соответствующих МО).	до 15 до 20	Принимает/не принимает: – школьный уровень –муниципальный уровень
	3.2. Победители и призёры конкурсов профессионального мастерства.	до 25	Наличие/отсутствие
4.	**Результативность инновационного потенциала.**		
	4.1. Участие в инновационной, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование современных образовательных технологий в учебном процессе и при подготовке к уроку.	до 20	Участвует/не участвует: по представлению заместителя директора по УВР
	4.2. Работа по созданию, обновлению школьного сайта	до 10	Наличие действующего обновленного сайта
5.	**Исполнительская дисциплина**		
	5.1. Высокий уровень подготовки отчётов учителей-предметников, качество заполнения классных журналов, журналов кружковой работы и факультативных занятий.	до 20	Экспертная оценка: по представлению администрации
6.	**Выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей**		
	6.1. Содействие в укреплении МТБ учреждения 6.2. Выполнение особо важных и сложных заданий 6.3. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	до 30 до 20 до 30	По представлению администрации, руководителей структурных подразделений.

Приложение N 10

к положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №19
сельского поселения «Поселок Алонка»
Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края
утвержденному приказом
от 11.11.2019г_ № _184_

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 19 сельского поселения «Поселок Алонка» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

I. Общие положения

Настоящее Положение о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 19 сельского поселения «Поселок Алонка» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Главы района от 30.10.2008г № 801 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района, коллективным договором.

II. Порядок и условия премирования работников

1. Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 19 сельского поселения «Поселок Алонка» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение) за выполненную работу.

2. Выплата премий по итогам работы работникам Учреждения производится по решению директора Учреждения на основании приказа Учреждения, который издается на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера с указанием в нем конкретных размеров премий. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся руководителями школьных методических объединений,

заместителями директора и вносятся на обсуждение комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

3. Работники Учреждения, допустившие производственные упущения или нарушившие трудовую дисциплину, лишаются премии.

К производственным упущениям, нарушениям трудовой дисциплины, за которые работники могут лишаться премии, относятся:

- несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями;
- несвоевременное и некачественное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководства;
- систематическое нарушение трудового распорядка дня (опоздание на работу, преждевременный уход с работы без разрешения непосредственного руководителя);
- совершение прогула, в т.ч. отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительной причины;
- нахождение на работе в нетрезвом состоянии.

4. Премирование работников учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

III. Источники премиальных выплат

1. Премии в Учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.
2. Источником премиальных выплат является экономия фонда оплаты труда по итогам расчетного периода. Премиальные выплаты могут устанавливаться, в том числе, за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

IV. Показатели, виды премиальных выплат.

№	*Показатели премирования*
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде
2	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
3	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения
4	Участие в федеральных, региональных и районных инновационных программах
5	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения
6	Своевременность и полнота подготовки отчетности

Приложение N 11

к положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №19
сельского поселения «Поселок Алонка»
Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края
утвержденному приказом
от 11.11.2019г_ № _184_

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 19 сельского поселения «Поселок Алонка» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее по тексту – Комиссия) работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школа № 19 сельского поселения «Поселок Алонка» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее Школа) создается для обеспечения объективности, гласности при распределения выплат стимулирующего характера с целью профессионального роста и повышения ответственности за результат деятельности, развития инициативы и творчества работников Школы.
1.2. Положение определяет порядок работы Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работников Школы.

2.Состав Комиссии

2.1. Комиссия состоит из 5 членов:
- член административного персонала (директор);
- члены педагогического персонала;
- член учебно-вспомогательного персонала.

2.2.Структура Комиссии:

- председатель комиссии – 1 человек;
- секретарь комиссии – 1 человек;
- член комиссии – 3 человека.

2.3.Состав комиссии и сроки ее деятельности утверждаются приказом директора Школы.
2.4.Председатель Комиссии избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.5.Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Советом трудового коллектива школы, которая утверждается приказом директора школы.
2.6.Председатель Комиссии организует и планирует её работу, председательствует на совещаниях комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.
2.7.Секретарь Комиссии и своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседания, выдает выписки из протоколов или решений, ведет иную документацию Комиссии.
2.8.Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативно-правовыми документами:

- Положением об оплате труда работников Школы;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273;
- ПОЛОЖЕНИЕМ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ Школы
- Уставом Школы;
- Коллективным договором.

Основные принципы деятельности Комиссии: компетентность, объективность, гласность, деликатность, принципиальность.

3.Регламент Комиссии

3.1.Комиссия в соответствии с приказом директора школы, Положением об установлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам школы рассматривает и оценивает предоставляемые работниками школы оценочные листы, приложения к ним.
3.2.Рассмотрев оценочные листы работников школы, Комиссия выставляет свой балл по оценочному листу и ставит в известность работника школы о решении Комиссии.
3.3.Выписка из протокола комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и иных работников школы передаются директору школы, который издает соответствующий приказ.

3. Компетенция Комиссии.

3.1. Формирование и своевременная корректировка, в соответствии с актуальными потребностями школы перечня показателей эффективности, деятельности педагогических и иных работников школы.
3.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и иных работников школы в соответствии с утвержденными критериями эффективности их деятельности.
3.3. Предоставление директору школы аналитического отчета (по итогам учебного года) эффективности деятельности школы на основе анализа динамики распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и иных работников школы.
3.4. Для реализации своих основных целей Комиссия имеет право запрашивать и изучать в установленном порядке необходимую информацию от администрации школы.

4. Организация работы Комиссии.

4.1.Заседания Комиссии проводятся согласно приказа директора школы.

4.2.Заседание Комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины числа членов Комиссии.
4.3.Каждый член Комиссии имеет один голос.
4.4.Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом.
4.5.Протокол заседания и принятые решения подписываются Председателем и секретарем Комиссии.

5. Права и обязанности членов Комиссии.

5.1. Члены Комиссии имеют право:
- Участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- Инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии;
- Член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя их принципов добросовестности и здравомыслия.

5.2. Член Комиссии может быть выведен из ее состава по решению Общего собрания трудового коллектива школы в следующих случаях:
- по его желанию, выраженному в письменной форме;
- при изменении членом Комиссии места работы или должности.

5.3. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

5.4. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава Комиссия принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

6. Соблюдение прав работников школы.

6.1. О решениях принятых Комиссией, работники школы имеют право на защиту персональных данных в части, их касающейся.

6.2. В случае не согласия работника с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных Положением о распределении стимулирующих выплат, а также технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

6.3. Комиссия обязана принять и в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.

6.4. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм установленных Положением о распределении стимулирующих выплат или технической ошибки, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника школы, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает экстренные меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.5. В случае несогласия с повторным решением Комиссии школы, работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам в порядке, предусмотренном частью 5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.6. Работники школы имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения об установлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам школы, в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.