

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ № 43

_____ **Н.И.Александрова**

« _____ » _____ **2016 г.**

**Положение
о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда
в МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43» г. Твери**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основе «Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования г. Твери» (Постановление № 3588 от 17 декабря 2008г.) с изменениями от 07 декабря 2012 г. № 1892, от 23 июля 2013 г. № 875, от 12 декабря 2013 г. № 1526, от 26 мая 2014 г. № 636, от 17 февраля 2015 г. № 168, от 21 октября 2015 г. № 1736 Постановлений Администрации г.Твери

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 43» г. Твери (далее – МОУ СОШ №43).

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор, либо в дополнительное соглашение к ранее заключенным трудовым договорам.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости

от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Приложение №1 п.2 Порядок и условия труда работников образования Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования г. Твери):

- от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС);

2.2. Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением № 2).

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

2.4. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты.

2.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 3 настоящего Положения.

2.6. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности

и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие и поощрительные выплаты.

2.7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

3.1.1. Надбавка работникам - молодым специалистам.

3.1.2. Доплата за особые условия труда.

3.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей).

3.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания.

3.1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.1.6. Доплата за работу в ночное время.

3.1.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.1.8. Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

3.1.9. Надбавка за квалификационную категорию.

3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) муниципальных учреждений образования без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

3.3. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования за работу в муниципальных образовательных учреждениях, в размере до 50% от должностного оклада.

3.4. Доплата за особые условия труда в отдельных муниципальных учреждениях образования устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением руководителей муниципальных учреждений образования и их заместителей) за специфику работы в отдельных муниципальных учреждениях образования в следующих размерах и случаях:

3.4.1. В размере до 10% должностного оклада - педагогическим и другим работникам за работу с обучающимися с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).

3.4.2. Конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу (окладу), определяется руководителем муниципального учреждения образования по согласованию с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации, в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии.

3.4.3 в размере 10 % к должностным окладам – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей – хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).

3.4.4. доплаты за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливаются по следующим основаниям:

Основание доплат	В % от должностного оклада не более
Учителям за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	7
Учителям, преподавателям, за проверку письменных работ:	
по русскому, родному языку и литературе	12
по математике, иностранному языку	10
по истории, химии, физике, географии, биологии	5
Педагогическим работникам за заведование кабинетами, лабораториями в образовательных учреждениях	7
Учителям за заведование учебными мастерскими	15
Учителям за заведование пришкольными участками	15
Педагогическим работникам за внеклассную работу (в зависимости от количества классов (групп))	50
Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества классов)	15
Учителям, преподавателям за руководство методическими и предметными объединениями	10

При установлении педагогическим работникам надбавок за вышеперечисленные виды работ и за внеурочную (внеаудиторную) нагрузку учитываются интенсивность труда (численность обучающихся в классах, группах), особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение и углубленное изучение предметов); изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий; работа с родителями; подготовка к урокам и другим видам занятий; консультации и дополнительные занятия с обучающимися; экспериментальная и инновационная деятельность.

Максимальный процент доплаты к должностному окладу за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливается педагогическим работникам в классах (группах) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, расчет размера доплаты осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся (воспитанников).

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

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

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

3.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере **20%** часовой ставки должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.10. Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе устанавливается педагогическим работникам муниципальных учреждений образования, реализующим образовательные программы

начального общего, основного общего и среднего общего образования в размере 1500 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для муниципальных учреждений образования соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях; пропорционально численности обучающихся в классе с наполняемостью меньше установленной для муниципальных учреждений образования соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях; в одинарном размере в классе – комплекте; за каждый класс отдельно за работу более, чем в одном классе.

3.11. При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям - за работу в специальных (коррекционных) образовательных группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.12. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается с целью стимулирования педагогических работников муниципальных учреждений образования к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

- 70% от должностного оклада при наличии высшей квалификационной категории;
- 40% от должностного оклада при наличии первой квалификационной категории;
- 10% от должностного оклада при наличии второй квалификационной категории.

3.13. Педагогическим работникам при совмещении по основной должности надбавка за квалификационную категорию устанавливается на полную учебную нагрузку.

4. Порядок и условия установления стимулирующих и поощрительных выплат

4.1. Компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты назначаются в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МОУ СОШ № 43 г.Твери и на основании протокола комиссии по назначению работникам поощрительных, компенсационных и стимулирующих выплат с указанием условий поощрения или стимулирования и конкретного размера выплаты.

Максимальный размер выплат не ограничен. На основании протокола комиссии по назначению работникам поощрительных, компенсационных и стимулирующих выплат Работодатель оформляет соответствующий приказ.

Иные выплаты стимулирующего характера, независимо от финансовых источников, которые могут быть установлены Работодателем и оформляются соответствующим дополнительным соглашением.

4.2. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

4.2.1. Надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю.

4.2.2. Персональная поощрительная выплата.

4.2.3. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.2.4. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

4.2.5. Единовременная поощрительная выплата.

4.2.6. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.3. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 4.2.1 - 4.2.6. пункта 4.2 устанавливаются по решению руководителя муниципального учреждения образования:

4.3.1. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчинённым руководителю муниципального учреждения непосредственно.

4.3.2. Руководителям структурных подразделений муниципального учреждения образования, работникам (рабочим), подчинённых заместителю руководителя муниципального учреждения образования, - по представлению заместителей руководителя муниципального учреждения образования.

4.4. Поощрительные выплаты руководителю муниципального учреждения образования устанавливаются учредителем на определённый срок в течение календарного года.

4.5. Надбавки работникам муниципальных учреждений образования за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю устанавливаются в следующих размерах:

- 20% от должностного оклада при наличии учёной степени доктора наук по соответствующему профилю;

- 10% от должностного оклада при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

- 20% от должностного оклада за наличие звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации";

- 10 % от должностного оклада - за награждение значком "Отличник просвещения СССР", значком "Отличник народного просвещения", знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", медалью К.Д. Ушинского, наличие звания Тверской области "Почетный работник науки и образования Тверской области".

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

4.6. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада), принимается руководителем муниципального учреждения образования с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.7. Решение об установлении руководителю муниципального учреждения образования персональной поощрительной выплаты и её размерах, но не более чем 200% от должностного оклада, принимается учредителем на определённый срок в течение календарного года.

4.8. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя муниципального учреждения образования высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере 20 % от оклада.

4.9. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) муниципальных учреждений образования устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности муниципальных учреждений образования, которая устанавливается локальными нормативными актами муниципальных учреждений образования в пределах утверждённого фонда оплаты труда, после оценки деятельности учреждения в целом учредителем.

4.10. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами. Порядок и условия единовременной поощрительной

выплаты устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений образования.

4.11. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (работчих) муниципальных учреждений образования.

4.11.1. Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (работчих) являются:

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования.

4.11.2. Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:

- эффективность и качество процесса обучения в образовательном учреждении;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности МОУ СОШ № 43;
- доступность качественного образования;
- эффективность управленческой деятельности.

4.11.3. Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (работчих) муниципального учреждения образования, экономии по фонду заработной платы, от безвозмездных поступлений, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.11.4. Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (работчим) муниципального учреждения образования, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании настоящего Положения, согласованного с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

4.12. Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности работников, утверждается локальным актом

муниципального учреждения образования на основе примерного муниципального перечня, порядка и критериев показателей, разработанных учредителем.

4.13. Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности руководителей муниципальных учреждений образования и критерии их оценки, устанавливаются Постановлением Главы Администрации города, по согласованию с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

4.14. Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

4.15. Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

4.16. Объем части фонда оплаты труда муниципального учреждения образования, направленный на стимулирование руководителей образовательных учреждений, определяется учредителем.

5. Планирование фонда оплаты труда в учреждениях образования

Фонд оплаты труда муниципальных учреждений образования г. Твери определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в отрасли решением Тверской городской Думы о бюджете г. Твери на соответствующий финансовый год и плановый период.

Все виды выплат заработной платы производятся в объеме фонда оплаты учреждения, утвержденным Управлением образования администрации г. Твери

Приложение № 2

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения образования	15527	14000	12557	11162

Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

1. Показатели для отнесения муниципальных учреждений образования к группам по оплате труда руководителей:

1.1. Муниципальные учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Отнесение муниципальных учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
МОУ СОШ № 43		
1. Количество обучающихся	из расчета за каждого обучающегося	0,3
2. Превышение плановой наполняемости	превышение плановой наполняемости за каждые 50 чел.	15
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
	за каждого дополнительно, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
5. Наличие информационного центра	За каждое помещение центра (не учитывая серверную)	10
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид в соответствии с требованиями СанПин	до 15
7. Наличие групп продленного дня	За каждую группу	до 20

8. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
10. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе (спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид в соответствии с требованиями СанПиН	до 15
11. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра		до 15
12. Наличие столовой, буфета	За помещение столовой	15
13. Наличие оборудованных мастерских	За каждую мастерскую	20
14. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), учебного хозяйства, теплиц и зоны ландшафтного дизайна	Зона ландшафтного дизайна	До 30
15. Наличие собственных (используемых): котельной, теплового узла, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
16. Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17. Ведение делопроизводства		20
18. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждений (классов, групп)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

2. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год учредителем, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается учредителем.

5. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по учреждениям дополнительного образования детей - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

7. Учреждения дополнительного образования детей, финансируемые из бюджета г. Твери, относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

8. Учредитель устанавливает показатели по муниципальным учреждениям образования, для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей; может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям; может устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренный для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

9. Группы оплаты труда для руководящих работников муниципальных учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Тип образовательного учреждения (вид)	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200