

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

-выплаты за работу в ночное время;

Повышенная оплата за сверхурочную работу;

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Доплаты за совмещение профессий(должностей) расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;

Выплаты за работу с вредными или опасными условиями труда.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно- правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ и с результатами специальной оценки условий труда.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и опасными условиями труда производится в размере не менее 4 % от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и опасными условиями труда устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в порядке предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.4. Работникам при совмещении профессий(должностей). Расширению зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего человека без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.5. В Учреждении устанавливаются доплаты за следующие виды работ в размерах:

-за высокий уровень организации УВР заместителям директора –до 5-0%;

-за организацию работы по охране труда- до 20%;

-за выполнение обязанности по обеспечению безопасности образовательного процесса с ведением соответствующей документации-до 30%;

-за выполнение общественной работы председателю профкома- до 10 %;

-за классное руководство- до 15.0%;

- за проверку тетрадей учителям русского и литературы- до 15%; учителям начальных классов, учителям математики, иностранного языка_ до 10%;
- за сохранность библиотечного фонда- до 20%;
- секретарю педагогического совета-до 5%;
- за организацию учета горячего питания обучающихся- до 20%;
- за участие педагогических работников в районных спортивных мероприятиях- до 10%;
- за напряженность ритма работы учителям 1-х классов; учителям русского языка, литературы, математики. Работающих в 9-х, 11-х классах- до 10%;
- за сопровождение детей при подвозке в школу- 5%;
- за выполнение работы контрактного управляющего- до 30 %;
- за охрану жизни и здоровья детей водителю автобуса- до 20%;
- за выполнение функции механика и ответственного за безопасность дорожного движения(в связи с эксплуатацией школьного автобуса)-до 10%;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей(очистка школьной территории от снега, прополка клумб, покос травы, другие дополнительные работы)- до 30%;
- за выполнение работ, направленных на улучшение УВР, социально- бытовых условий- до 20%;
- за руководство школьным, районным МО- до 10%;
- За ведение и заполнение информационной системы(АРМ, Регион, госзакупки, АИС, электронный журнал) – до 50%;
- за осуществление контроля за работой АПС- до 10%;
- за выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности заместителям директора, учителям, секретарю- до 50 %;
- ответственному за обновление школьного сайта- до 15 %;
- за сложность и напряженность учителю –логопеду- до 20%;
- за использование в УВР дистанционных форм обучения и воспитания- до 20%;
- заведение делопроизводства- до 20%.

4.6. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового и Постановлением Правительства РФ от 22.07. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Ночным считается время с 22 до 6 часов.

Конкретный размер оплаты труда работникам Учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии 153 Трудового кодекса РФ и оплачивается не менее, чем в двойном размере.

Конкретный размер оплаты за работу в выходные и праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимается с учетом представительного органа работников, трудовым договором.

4.8. Размер доплаты может быть сокращен в условиях нехватки средств фонда оплаты труда приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

4.9. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым о или иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в Учреждении в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за сложность и напряженность, за интенсивность в работе;
- надбавка за классность;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премии и вознаграждения.

Критерии и показатели выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения. *Приложение №8*

5.3. Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу на должности педагогических работников (за исключением руководящих должностей) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере 3000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательной организации. Указанная доплата осуществляется после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательной организации. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня доплата не устанавливается.

Указанная доплата устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата осуществляется только в том случае, если они по основному месту работы не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

5.4. Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем

профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в Учреждение на должности педагогических работников (за исключением руководящих должностей) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере 4000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня доплата не устанавливается.

Указанная доплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата осуществляется только в том случае, если они по основному месту работы не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

5.5. Повышение заработной платы по основаниям, предусмотренным пунктами 5.1- 5.4. настоящего раздела, не образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы), применяемых при исчислении заработной платы.

5.6. Выплаты стимулирующего характера по всем названным показателям устанавливаются ежемесячно по итогам работы и на основании решения комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда заработной платы педагогическим работникам.

5.7. Фонд премиальных выплат формируется из средств экономии фонда заработной платы, выделяемой на оплату труда работников Учреждения.

5.8. Выплата премий работникам, работающим по совместительству, производится на общих основаниях.

5.9. Размер премии определяется комиссией по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и максимальным размером не ограничивается.

5.10. Премии устанавливаются работникам Учреждения:

5.10.1. По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться в процентах к базовому должностному окладу работника или в абсолютном размере.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

5.10.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается всем работникам в пределах имеющихся средств с целью поощрения работников. Периодические премии начисляются за фактически отработанное время в расчетном периоде (за месяц, квартал, полугодие, год).

5.10.3. Единовременно премии выплачиваются в следующих случаях:

- за инициативность, творческий подход, применение современных форм и методов в организации образовательного процесса;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- в связи с профессиональным праздником, Днем учителя;
- в связи с праздниками 23 февраля, 8 Марта
- в связи с юбилеем работника (50 лет и далее через каждые 5 лет);
- за подготовку учебных кабинетов и учебных помещений к новому учебному году;
- за высокие результаты в конкурсах, соревнованиях разного уровня;
- за организацию и проведение мероприятий разного уровня;
- за обобщение и распространение педагогического опыта на различном уровне;
- за высокий уровень организации образовательно - воспитательного процесса;
- за участие в профессиональных конкурсах;
- за подготовку учащихся, показывающих высокие спортивные результаты;
- за высокие результаты педагогов в научно- исследовательской, научно- методической, экспериментальной работе;
- за разработку и внедрение авторских программ;
- за внедрение новых методик, УМК;
- за реализацию мероприятий в рамках инновационных площадок;
- за выполнение плана контрольно- надзорных мероприятий, планов мероприятий целевых программ, плана работы школы, плана методической работы, плана по улучшению материально- технического состояния школы;
- за эффективную работу по наставничеству;
- за качественное ведение документации;
- за своевременное заключение договоров на выполнение услуг, работ;
- за обеспечение сохранности материальных ценностей, ведение их учета;
- за эффективную организацию и проведение мероприятий по экономии потребляемых ресурсов: тепло-, энерго-, водных;
- за эффективную работу по реализации мероприятий по пожарной и антитеррористической защищенности образовательного процесса;
- за эффективную работу по охране труда;
- за качественное проведение работ по инвентаризации, учету материальных ценностей;
- за подготовку документации по закупкам в соответствии ФЗ 44;
- за подготовку необходимой статистической отчетности, своевременное предоставление ее в установленном порядке в соответствующие организации;
- за пополнение и сохранность учебного фонда;
- за поддержание и улучшение имиджа школы;
- за подготовку классных комнат и учебных помещений школы к новому учебному году;
- за высокий уровень пропаганды чтения, как формы культурного досуга;
- за отличное санитарно- техническое состояние школьных помещений и пришкольной территории.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшееся не более двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в организациях, осуществляющих обучение сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой организации сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если она осуществлялась свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной(месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, ежегодно составляет тарификационные списки по форме согласно *Приложению №8* к настоящему Положению. Тарификационные списки и штатное расписание утверждается руководителем Учреждения.

7.2 Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, работников административно-управленческого и вспомогательного персонала по должностным окладам и выплатам компенсационного характера.

Стимулирующая часть фонда заработной платы составляет от 1 до 30 процентов. Учреждение в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

7.3. Фонд оплат труда Учреждения формируется на календарный год за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

7.4. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения при наличии средств экономии фонда заработной платы.

7.5. Материальная помощь оказывается работникам по приказу директора при согласовании с профсоюзным комитетом на основании заявления работника.

7.6. Материальная помощь работникам оказывается в случаях:

- на лечение, приобретение дорогостоящих лекарств;
- на ритуальные услуги в случае смерти близких родственников;
- в случае смерти работника семье умершего;

- в случае чрезвычайных ситуаций (пожар, кража, и т.п);
- в связи с травмой или несчастным случаем на производстве;
- в связи с тяжелым материальным положением в семье работника;
- в связи с рождением ребенка.

7.7. Размер материальной помощи определяется директором совместно с председателем профсоюзного комитета и зависит от наличия средств экономии

7.8. Оплата труда работников Учреждения производится исходя из продолжительности рабочего времени работников (для педагогических работников с учетом нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и учебной нагрузки, установленной правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, в соответствии с положениями ТК РФ,

7.9. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится в соответствии с его продолжительностью, установленной в размере, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, в соответствии с положениями ТК РФ.

7.10. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете денежной компенсации, округление целых дней производится в пользу работника.

7.11. Для оплаты труда сторожей применяется суммарный учет рабочего времени с учетным периодом один год. При суммированном учете применяется повременная система оплаты труда - часовые тарифные ставки. Часовая тарифная ставка рассчитывается исходя из нормы рабочего времени на месяц. Норма рабочего времени на год определяется по производственному календарю на текущий год (40- часовая рабочая неделя). Нормативное количество рабочих часов в месяц определяется путем деления времени за год на количество месяцев в году (12). Заработная плата рассчитывается путем умножения часовой тарифной ставки на фактическое количество рабочих часов в месяц.