|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Принято на  Педагогическом совете  Протокол № 01  от 30.08.2021 | | | Согласованно  Общим собранием  работников МБОУ ВШ №2  Протокол № 01 от 30.08.2021 | | УТВЕРЖДАЮ  Директор МБОУ ВШ № 2  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.Е. Толмашова | |
|  |  | | Введено в действие приказом  директора МБОУ ВШ №2  от 30.08.2021 № 56/1-О | |

**Положение**

**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**мбоу вш № 2**

**УТВЕРЖДАЮ**

Приказомдиректора МБОУ ВШ № 2

от 30.08.2021 № 56/1-О

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Е. Толмашова

**Положение**

**о системе оплаты труда работников**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Вечерняя школа № 2 п. Усть-Камчатск»**

1. **Общие положение**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя школа № 2 п. Усть-Камчатск» (далее МБОУ ВШ № 2) включает в себя:

1. размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – ПКГ);
2. перечень выплат компенсационного характера, размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам, основным ставкам заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;
3. условия оплаты работников МБОУ ВШ № 2 (далее Учреждение).

1.2. Оплата труда работников МБОУ ВШ № 2, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Для педагогических работников оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) с учетом установленного Учреждением объема педагогической работы или учебной работы в неделю является расчетной величиной для исчисления заработной платы за месяц, за исключением выплат, предусмотренных Положением о стимулировании труда работников МБОУ ВШ № 2, которые начисляются на оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) без учета установленного объема педагогической работы или учебной работы в неделю.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.3. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, основные оклады (основные должностные оклады, основные ставки заработной платы) работников МБОУ ВШ № 2, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

* 1. Система оплаты труда работников МБОУ ВШ № 2 устанавливается с учетом:

1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
3. государственных гарантий по оплате труда;
4. выплат компенсационного характера;
5. выплат стимулирующего характера;
6. мнения представительного органа работников.

1.5. Штатное расписание составляется один раз в год на 1 января до конца финансового года. При необходимости штатное расписание может быть составлено на любое время, оставшееся до 1 января следующего года. Штатное расписание Учреждения утверждается директором, согласовывается с Учредителем и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих МБОУ ВШ № 2.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям муниципального образовательного учреждения, и требованиям, установленным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих МБОУ ВШ № 2.

При формирование штатного расписания Учреждения учитывается следующие группы персонала и должности, относящиеся к ним:

1. административно-управленческий персонал – руководящие работники;
2. основной персонал Учреждения (педагогический персонал) – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения;
3. вспомогательный персонал Учреждения – все должности, не указанные в частях 1, 2 данного пункта.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и требованиям, установленным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, МБОУ ВШ № 2 вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.7. Фонд оплаты труда работников МБОУ ВШ № 2 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого и районного бюджетов, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение образовательного процесса в части оплаты труда работников, предусматриваемый учреждениям краевым и районным бюджетами, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг, либо письменного согласия руководителя учреждения об уменьшении бюджетных ассигнований в части оплаты труда работников в связи с их неисполнением в текущем финансовом году.

1.8. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого и районного бюджетов, могут направляться МБОУ ВШ № 2 на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов на оплату труда, формируемых за счет средств краевого и районного бюджетов.

При этом в первую очередь, должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Усть-Камчатском районе на соответствующий период.

1.9. Заработная плата работника Учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1. **Порядок и условия оплаты труда работников учреждений по ПКГ по должностям служащих и профессиям рабочих**

2.1. Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников МБОУ ВШ № 2 устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ

2.2. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) руководящих и педагогических работников МБОУ ВШ № 2, исходя из которых исчисляется заработная плата руководящих и педагогических работников Учреждения, определяется путем применения повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному оклады, основной ставке заработной платы).

2.3. Размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, специфики работы устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.3.1 С 1 сентября 2013 года в оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников учреждений включается *ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями*, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года, в размере:

*- 100 рублей для педагогических работников Учреждения.*

2.4. При начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) применяется оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) руководящих и педагогических работников, определенный в соответствии с частями 2.2 и 2.3.1 настоящего раздела.

При проведении индексации должностного оклада увеличению подлежит основной должностной оклад (основная ставка заработной платы), а размер ежемесячной денежной компенсации не индексируется.

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

2.6. Работникам Учреждения могут устанавливаться *выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5* настоящего Положения.

1. **Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата директора МБОУ ВШ № 2, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада директора МБОУ ВШ № 2 определяется трудовым договором

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5.

3.4. Должностные оклады заместителей директора МБОУ ВШ № 2 устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора МБОУ ВШ № 2

3.5. Управление образования администрации Усть-Камчатского муниципального района устанавливает директору МБОУ ВШ № 2 выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также размеры премирования.

3.6. Условия оплаты труда директора МБОУ ВШ № 2 определяются трудовым договором.

**4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера (далее – Порядок)**

4.1. Работникам МБОУ ВШ № 2 могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1. выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
4. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Размеры, порядок и условия выплат, указанных в [части 4.1](consultantplus://offline/ref=FDE8D42152854746207F0C6129CF3B5E28C6E34782241FD9DAE2139F8A6D33FBB2840F88EBFCB87A020A198EvAa2C) настоящего раздела, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной плате).

Выплаты компенсационного характера, учитывающие особые условия и специфику работы, осуществляются посредством применения повышающих коэффициентов специфики работы, установленных в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Коэффициент специфики работы применяется при определении должностного оклада (ставки заработной платы) работника образовательного учреждения в зависимости от типа Учреждения:

1) тип 1:

- учреждение расположено *в сельской местности* (устанавливается руководящим, педагогическим имеющим среднее или высшее профессиональное образование; другим специалистам, предусмотренным [квалификационным справочником](garantF1://80422.0) должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным [постановлением](garantF1://80107.0) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 с изменениями и дополнениями);

4.3. Размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается *по результатам специальной оценки условий труда*.

Повышение оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, реализуется с учетом положений [части 3 статьи 15](consultantplus://offline/ref=B8F4BBDFDFAA23E1B1B3FF6988C2BF40FA82018BC7420AE205F1D093D7C7CC18FF86E0F1BA1C7E0BBEyEC) Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам Учреждения не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются приказом по Учреждению с учетом требований настоящей части.

4.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=B8F4BBDFDFAA23E1B1B3FF6988C2BF40FA8A0789CE460AE205F1D093D7C7CC18FF86E0F7BAB1y5C) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=B8F4BBDFDFAA23E1B1B3FF6988C2BF40FA8A0789CE460AE205F1D093D7C7CC18FF86E0F7BBB1yEC) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=B8F4BBDFDFAA23E1B1B3FF6988C2BF40FA8A0789CE460AE205F1D093D7C7CC18FF86E0F7BBB1y9C) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со [статьей 154](consultantplus://offline/ref=B8F4BBDFDFAA23E1B1B3FF6988C2BF40FA8A0789CE460AE205F1D093D7C7CC18FF86E0F1BA1D7D03BEy5C) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

1) районные коэффициенты;

2) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

Доплаты, определенные пунктом 4.8 применяются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), к выплатам компенсационного и стимулирующего характера, за исключением выплат, *определенных разделом 6* настоящего Положения и не применяются к премиям, начисленным в абсолютном размере.

**5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы):

1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);

2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет;

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ.

5.2. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных частью 5.1 настоящего раздела, принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Управлением образования администрации Усть-Камчатского муниципального района, в пределах средств на оплату труда, утвержденных в краевом и районном бюджетах на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с частями 5.3 - 5.5 настоящего раздела.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;

- при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 и приложением 3 к настоящему Примерному положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ - 0,5.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия за повышение показателей здоровья учащихся;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год\*;

- премия за образцовое качество выполняемых работ.

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренные частью 5.6 настоящего раздела, определяются с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения, утверждаемых Управлением образования администрации Усть-Камчатского муниципального района – главным распорядителем средств.

Размеры выплат стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

5.8. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

1) заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

2) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

3) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

5.9. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.10. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Установление размеров стимулирующих выплат и премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению, к настоящему Положению. (Приложение 2,3)

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

5.11. Педагогическим работникам учреждений, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных постановлением Правительством Камчатского края.

5.12. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или о высшем профессиональном образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

Надбавки устанавливаются в следующих рекомендуемых размерах: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из краевого и районного бюджетов на оплату труда работников учреждений.

**6. Доплаты и надбавки из надтарифной части заработной платы производить за выполнение следующих видов назначений**:

6.1. **Проверка письменных работ** – фиксированная сумма в рублях за проверку письменных работ по каждому учебному предмету:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Предмет | Размер доплаты (на 1 обучающегося) |
| 1 | Русский язык, литература | 50 руб. |
| 2 | Математика | 50 руб. |
| 3 | Физика | 20 руб. |
| 4 | Химия | 20 руб. |
| 5 | Биология | 20 руб. |
| 6 | История, обществознание | 10 руб. |
| 7 | Английский язык | 10 руб. |
| 8 | География | 10 руб. |

Дифференциация размера доплат в зависимости от численности учеников в классе стимулирует работу учителя по сохранению контингента обучающихся и повышению наполняемости класса.

6.2. **За выполнение функций руководителя методических объединений** – устанавливается надбавка к заработной плате в размере до 10 % при условии выполнения своих функций.

6.3**. За выполнение функций куратора заочных** групп устанавливается надбавка к заработной плате в размере 1 % от тарифной ставки (должностного оклада) за каждого учащегося группы, но не более 25 % из надтарифного фонда согласно Положения о кураторе групп с заочной формой обучения МБОУ ВШ №2.

**7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными документами Усть-Камчатского муниципального района.

В случае если начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, устанавливается доплата до величины минимального размера оплаты труда в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Размер доплаты до размера минимальной заработной платы определяется как разница между размером минимальной заработной платы и размером начисленной работнику месячной заработной, *без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.*

Для работников вспомогательного персонала, доплата до размера минимальной заработной платы определяется как разница между размером минимальной заработной платы и размером начисленной работнику месячной заработной платы, состоящей из должностного оклада с учетом начисленного на него районного коэффициента и северной надбавки (*без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат*).

В случае если календарный месяц отработан не полностью, либо в течение месяца работником отработано количество часов, превышающее норму рабочего времени в этом месяце, минимальная заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени.

7.2. Из фонда оплаты труда работникам МБОУ ВШ № 2 могут производиться единовременные выплаты к праздничным датам, которые устанавливаются в абсолютной величине в виде единовременных премий:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Праздничные даты | Сумма (в рублях) |
| 1 | 23 февраля «День защитника отечества» | до 5 000,00 |
| 2 | 8 марта «Международный женский день» | до 5 000,00 |
| 3 | 5 октября «День учителя» | до 5 000,00 |
| 4 | Другие праздничные даты | до 5 000,00 |

Решение об определении праздничной даты и о конкретном размере данной выплаты принимается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.3. Из фонда оплаты труда работникам МБОУ ВШ № 2 могут производиться единовременные выплаты к юбилейным датам сотрудникам, которые устанавливаться в абсолютной величине в виде единовременных премий. Предельный размер единовременной *премии к юбилейной дате – 5 000,00 рублей.*

Решение о единовременной выплате принимается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.4. При наличии экономии средств из фонда оплаты труда, работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь работникам МБОУ ВШ № 2 может быть выплачена в связи с:

- рождением ребенка;

- со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети);

- вступление в брак;

- с длительным лечением (тяжелое заболевание);

- с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.);

- в других случаях.

7.5. Выплаты, перечисленные в п. 7.2., 7.3., 7.4. настоящего раздела не учитываются при определении средней заработной платы работника во всех случаях (отпуск, компенсация отпуска, командировочные и т.д.)

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

\* Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Приложение 1

к Положению О системе оплаты

труда работников МБОУ ВШ № 2

**Размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам, основным ставкам заработной платы) работников МБОУ ВШ № 2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование повышающих коэффициентов | Основание для установления коэффициента | Размеры повышающих коэффициентов: | |
| для руководящих работников | для  педагогических работников |
| 1. | Коэффициент уровня образования\* | Наличие высшего профессионального образования | - | 1,20 |
| Наличие среднего профессионального образования | - | 1,10 |
| Наличие начального профессионального образования, среднего (полного) общего образования | - | 1,00 |
| 2. | Коэффициент стажа педагогической работы (за исключением стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)\* | Наличие стажа педагогической работы: более 15 лет | - | 1,40 |
| от 10 до 15 лет | - | 1,37 |
| от 5 до 10 лет | - | 1,27 |
| от 2 до 5 лет | - | 1,17 |
| от 0 до 2 лет | - | 1,00 |
| 3. | Коэффициент квалификации\* | Наличие квалификационной категории:  высшей квалификационной категории | - | 1,40 |
| первой квалификационной категории | - | 1,20 |
| 4. | Коэффициент стажа работы в должности методиста, заведу­ющего методиче­ским кабинетом, старшего методиста | Наличие стажа работы в долж­ности методиста (заведующего методическим кабинетом, старшего методиста) |  |  |
| более 6 лет | - | 1,3 |
| от 3 до 6 лет | - | 1,2 |
| до 3 лет | - | 1,0 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 5 | Коэффициент | Тип 1 | 1,25 | 1,25 |
|  | специфики работы\*\* | Тип 2 | 1,20 | 1,20 |
|  | Тип 3 | 1,15 | 1,15 |
|  |  | Тип 4 | Размер коэффициента определяется приказом Управления образования администрации Усть-Камчатского муниципального района с учетом специфики работы учреждений | |

Примечание:

\*за исключением педагогов-библиотекарей, не осуществляющих ведение преподавательской деятельности (ведение занятий по учебным предметам на условиях, установленных для учителей);

\*\*основание для установления коэффициента специфики работы по типам 1, 2, 3, 4 определено пунктом 4.2 настоящего Положения.

Приложение 2

к Положению О системе оплаты

труда работников МБОУ ВШ № 2

**Перечень критериев стимулирования работников**

**Заместитель директора, заведующий УКП**

| **Направление** | **Критерии** | **Баллы** |
| --- | --- | --- |
| Качество и доступность образования | Общая успеваемость учащихся по сравнению с предыдущим периодом | Стабильное – 4  Повышение -5 |
| Повышение процента посещаемости учащимися образовательного учреждения | Стабильное – 4  Повышение - 5 |
| Качественная успеваемость учащихся по сравнению с предыдущим периодом | Стабильное – 4  Повышение -5 |
| Сохранность контингента учащихся | Стабильное – 4  Повышение -5 |
| Достижение учащимися стабильных или более высоких результатов по сравнению с предыдущим периодом | Стабильное. – 4  Повышение - 5 |
| Высокий уровень взаимодействия с родительской общественностью | 0-5 |
| Обеспечение внедрения современных педагогических технологий в образовательную деятельность педагогов | Стабильное. – 4  Повышение - 5 |
| Сохранение здоровья | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебных кабинетах, (групповых помещениях) | Стабильное. – 4  Повышение - 5 |
| Просветительская деятельность по формированию культуры здоровья участников образовательного сообщества; качество этой деятельности | Стабильное. – 4  Повышение - 5 |
| Отсутствие случаев травматизма | 0-5 |
| Формирование культуры здоровья педагогов; работа педагогов без больничных листов | 0-5 |
| Эффективность управленческой деятельности | Рост числа учащихся (воспитанников) в расчете на одного учителя | 0-5 |
| Повышение наполняемости в классах (группах) | 0-5 |
| Отсутствие конфликтных ситуаций в курируемых направлениях деятельности учреждения | 0-5 |
| Высокая результативность сложных и внеплановых работ | 0-5 |
| Активное участие в программе «Сетевой город» | 0-5 |
|  | Процент повышение квалификации педагогов | 5-10 |
|  | Процент аттестации педагогов на категорию | 5-10 |

Приложение 3

к Положению О системе оплаты

труда работников МБОУ ВШ № 2

**Перечень критериев стимулирования работников**

**Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Фамилия, имя отчество

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Направление | Критерии | Показатели  (перечислить) | Баллы |
| Исполнительская культура | 1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка |  | 0-5 |
| 2. Выполнение работы согласно инструкции |  | 0-5 |
| 3.Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на работу данной службы |  | 0-5 |
| Результативность | 4. Расширение функциональных обязанностей |  | 1-40 |
| 5. Высокая результативность наиболее сложных работ, личное участие в укреплении и содержание в надлежащем состоянии учебно-материальной базы |  | 5-45 |
| 6. Оперативность выполнения работ |  | 0-5 |

Оценка результатов работы работников образовательного учреждения по каждому из направлений осуществляется путем суммирования баллов по данному направлению и перевод в % (5 баллов – это 1%).

Стимулирующая надбавка к должностному окладу работника (размер ежемесячной, ежеквартальной, по итогам года премии) может устанавливаться в следующих размерах:

от 5% до 20% должностного оклада.

Приложение 4

к Положению О системе оплаты

труда работников МБОУ ВШ № 2

**Оценочный лист**

**эффективности качества профессиональной деятельности педагогов школы**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Фамилия, имя отчество педагога

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Категория, преподаваемый предмет

**Перечень критериев для расчета стимулирующих выплат педагогическим работникам**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Направление | Критерии | Показатели | Баллы | Подтверждающая документация  (копии дипломов, грамот, сертификаты, приказы отчеты, программы и другие официальные документы) | Личные  баллы |
| Успешность учебной работы | *Полнота и эффективность реализации рабочей программы*  *Максимальный балл- 14.* | Структура рабочей программы полностью соответствует Положению о рабочей программе педагога. | 0-7 |  |  |
| Программа предусматривает обязательные приложения контрольно-измерительных материалов – контрольные, самостоятельные, практические, лабораторные работ, зачеты и т.д. | 0-7 |  |  |
| *Результативность*  *учебной*  *деятельности*  *Максимальный балл- 18.* | Успеваемость по предметам по итогам мониторинга (по итогам четверти, полугодия, года - на основании зачетов или срезовых работ). | 60-100 % -6  50-59 % - 5  40-49 % -4   * 1. % - 3   0-9 % - 0 |  |  |
| Качество по предметам по итогам мониторинга (по итогам четверти, полугодия, года - на основании зачетов) | 60-100 % -6  50-59 % - 5  40-49 % -4   * 1. % - 3   0-9 % - 0 |  |  |
| Административные, муниципальные, региональные срезы (качество знаний %) | 60-100 % -6  50-59 % - 5  40-49 % -4   * 1. % - 3   0-9 % - 0 |  |  |
| Результаты внеурочной деятельности  по предмету | *Достижения*  *обучающихся в предметных*  *олимпиадах* | Школьный уровень, муниципальный, региональный, федеральный уровни:  *Победители --*  *Призеры –*  *Участники –*  *Пассивность -* | 6  5  4  0 |  |  |
| *Достижения*  *обучающихся в конкурсах,*  *фестивалях,*  *соревнованиях, проектах и научно-исследовательской деятельности,*  *конференциях.*  *Максимальный*  *балл – 16.* | Школьный уровень, муниципальный, региональный, федеральный уровни *Победители –*  *Призеры –*  *Участники –*  *Пассивность -* | 6  5  4  0 |  |  |
| *Достижения*  *обучающихся в дистанционных*  *олимпиадах*  *Максимальный*  *балл – 16.* | муниципальный, региональный, федеральный уровни  *Победители –*  *Призеры –*  *Участники –*  *Пассивность –* | 6  5  4  0 |  |  |
| Профессионализм  педагогического работника | *Участие в инновационной деятельности*  *Максимальный*  *балл –12.* |  |  |  |  |
| Наличие учебно-методических публикаций, статей и разработок в личном кабинете на сайте ОО:  *Ежемесячное обновление материала –*  *Ежеквартальное обновление материала* | 5  3 |  |  |
| Оформление новостного блока для сайта (не менее двух новостей):  3 новости  2 новости  *пассивность* | 4  2  0 |  |  |
| *Участие в методической деятельности и социальная активность педагога*  *Максимальный*  *балл -15.* | Проведение семинаров, мастер-классов, открытых уроков и мероприятий (приложить план проведенного мероприятия):  *на уровне ОО –*  *на муниципальном уровне –*  *на региональном уровне –* | 2  3  5 |  |  |
| Участие в грантах, конкурсах, смотрах, фестивалях (в т. ч. в составе творческих групп):  *Победители –*  *Призеры –*  *Участники –* | 15  10  5 |  |  |
| Наличие благодарностей, грамот, поощрений:  *на уровне ОО –*  *на муниципальном уровне –*  *на региональном уровне –* | 1  2  3 |  |  |
| Повышение квалификации (за каждый пройденный курс):  *Курсы в рамках модульно-накопительной системы («Школа цифрового века» или другие)-*  *Курсы объемом до 36 часов –*  *Курсы объемом не менее 72 часов –*  *Курсы объемом от 100 часов –*  *Профессиональная переподготовка -* | 2  4  6  8  10 |  |  |
| Результативность  воспитательной работы | *Максимальный*  *Балл – 9.* | Обеспечение сохранности  контингента обучающихся:  *Повышение –*  *Стабильно –*  *Понижение -* | 4  2  0 |  |  |
| Повышение процента посещаемости обучающихся:  *Стабильно –*  *Повышение –* | 1  2 |  |  |
| Участие во внеурочной деятельности (активное участие группы в жизни школы, походы, экскурсии, мероприятия):  *от количества (сложности) мероприятий -* | 0-5 |  |  |
| ИТОГО |  |  |  |  |  |
| ИТОГО – 100 БАЛЛОВ | | | | | |
|  | | | | | |
| Дополнительный (школьный критерий) | *Максимальный*  *Балл – 25.* | Высокий уровень исполнительской дисциплины - | 1-5 |  |  |
| Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю, отсутствие замечаний, выговоров и т. д.) | 1-5 |  |  |
| Своевременное выполнение оперативных поручений - | 1-5 |  |  |
| Оформление школьной документации, установленной локальными актами учреждения - | 1-5 |  |  |
| Активное участие в программе «Сетевой город» - | 1-5 |  |  |
| ИТОГО |  |  |  |  |  |

**Перевод баллов в % - 5 баллов – это 1%**

**Общее количество баллов (по результатам самооценки) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Дополнительное количество баллов (по решению экспертной группы) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Итого общее количество баллов \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Члены экспертной группы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

С результатами экспертной оценки эффективности качества своей профессиональной деятельности ознакомлен (а)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись (расшифровка подписи)

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (до 15 числа каждого месяца)

Оценка результатов работы работников образовательного учреждения по каждому из направлений осуществляется путем суммирования баллов по данному направлению и перевод в % (5 баллов – это 1%).

Стимулирующая надбавка к должностному окладу работника (размер ежемесячной, ежеквартальной, по итогам года премии) может устанавливаться в следующих размерах:

от 5% до 20% должностного оклада.

Приложение 5

к Положению О системе оплаты

труда работников МБОУ ВШ № 2

**Перечень критериев стимулирования работников**

**Заместителя директора по АХР**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Фамилия, имя отчество

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Направление | Критерии | Показатели  (перечислить) | Баллы |
| **Создание условий для осуществления образовательного процесса** | Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в гимназии (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. |  | 0-10 |
| Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях школы. |  | 0-10 |
| Сохранение здоровья обучающихся |  | 0-5 |
| **Развитие материального состояния и инфраструктуры** | Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря |  | 0-5 |
| Улучшение материально-технической базы |  | 0-5 |
| Своевременность обеспечения учебных кабинетов, служебных, бытовых, хозяйственных и других помещений, инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам. |  | 0-5 |
|  | Отсутствия жалоб и штрафных санкций от различных организаций |  | 0-10 |
| **Управленческая деятельность** | Обеспечение качественной работы подчиненного технического и обслуживающего персонала |  | 0-10 |
| Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ (отчетов и т.д.) по восстановлению и ремонту зданий. Составление документации и т.д. |  | 0-10 |
| Качество подготовки и организация документации (bus.gov.ru, и т.д.) |  | 0-10 |
|  | Оперативность выполнения работ |  | 0-10 |
|  | Исполнительская дисциплина. |  | 0-10 |
|  | **ИТОГО** |  | **100 баллов** |

Оценка результатов работы работников образовательного учреждения по каждому из направлений осуществляется путем суммирования баллов по данному направлению и перевод в % (5 баллов – это 1%).

Стимулирующая надбавка к должностному окладу работника (размер ежемесячной, ежеквартальной, по итогам года премии) может устанавливаться в следующих размерах:

от 5% до 20% должностного оклада.

Приложение 6

к Положению О системе оплаты

труда работников МБОУ ВШ № 2

**Перечень**

**должностей работников МБОУ ВШ № 2, относимых к административно-управленческому персоналу**

Директор

Заместитель директора

Заведующий учебно-консультационным пунктом

Главный бухгалтер

**Перечень**

**должностей работников МБОУ ВШ № 2, относимых к педагогическому персоналу**

Учитель

**Перечень**

**должностей работников МБОУ ВШ № 2, относимых к вспомогательному персоналу**

**Служащие:**

Инженер-программист

Специалист по кадрам

Секретарь-машинистка

**Рабочие:**

Рабочий по обслуживанию здания

Уборщик служебных помещений

Гардеробщик

Сторож