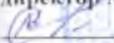


Введено в действие  
приказом № 152  
от 01.09.2014 г.  
директор МОУ СОШ №11  
  
С.Ю. Коган

Принято на заседании  
педагогического совета  
протокол № 1\_ от 27.08.14 г.

Принято с учётом мнения  
Профсоюзного комитета  
Председатель  
ПК МОУ СОШ №11  
  
С.А. Нудова

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников  
муниципального образовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №11  
Ворошиловского района г. Волгограда

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с решениями Волгоградской городской Думы от 14.07.2014 № 16/512 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства, утвержденное решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» (в редакции на 06.12.2013)», от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства», решением Волгоградской городской Думы от 19.06.2013 № 78/2362 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства, утверждённое решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства»», приказом Министерства образования и молодёжной политике Волгоградской области от 13.01.2014 г. №3 «О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных учреждений муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих программы общего образования», приказа департамента по образованию Администрации Волгограда №227 от 05.04.2012 г. №Об утверждении Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений», рекомендаций ВТУ ДОАВ от 29. «Об изменении и дополнении критериев Портфолио педагога», от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 08 августа 2008 г. № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта», от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников МОУ СОШ №11, и устанавливает:

размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по профессионально- квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера, критерии их установления и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

1.3. Фонд оплаты труда работников МОУ СОШ №11 формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

1.5. Оплата труда работников МОУ СОШ №11, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится реально отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и в сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

1.8. Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов к ним, а также выплата компенсационного и стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ СОШ №11

2.1. Системы оплаты труда работников МОУ СОШ №11 включают в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников МОУ СОШ №11 устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета МОУ СОШ №11.

2.3. *Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.*

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогических работников, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МОУ СОШ №11.

2.4. Минимальные размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников МОУ СОШ №11 устанавливаются в следующих размерах:

Размеры  
минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы  
по профессиональным квалификационным группам работников  
образовательных учреждений

№	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Минимальный размер оклада, должностного оклада, ставки зарплатной платы в общеобразовательных учреждениях (руб.)
1	2	3
<b>3.</b>	<b>ПКГ должностей педагогических работников:</b>	
3.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6400
3.2.	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6474
3.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор- методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	6622
3.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед); педагог-библиотекарь	6841
<b>4</b>	<b>ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:</b>	
4.1.	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	5456
4.2.	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно- производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер	5710

	образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования	
4.3.	3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	6001
<b>5</b>	<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:</b>	
5.1.	1 квалификационный уровень: агент по снабжению; архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; кассир; комендант; секретарь; секретарь-машинистка; калькулятор; копировщик; секретарь-стенографистка; стенографистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	3553
5.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3935
<b>6</b>	<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>	
6.1.	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по метрологии; техник-программист; администратор; диспетчер; художник	3935
6.2.	2 квалификационный уровень: заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутриведомственная категория	4442
<b>7</b>	<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:</b>	
7.1.	1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; профконсультант; психолог; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт	5203
<b>9</b>	<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:</b>	

9.1.	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	3553
9.2.	2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	3680

2.5. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам МОУ СОШ №11 устанавливаются повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;  
повышающий коэффициент за специфику учреждения (группы).

ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей к окладам, ставкам заработной платы пропорционально объёму выполняемых работ или учебной нагрузки.

2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам МОУ СОШ №11 с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория – 0,30 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

первая квалификационная категория – 0,15 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Изменение размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию увеличивается на 0,10 для следующих категорий работников МОУ СОШ №11:

*имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;*

*имеющим другие почетные звания - «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю занимаемой должности, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;*

2.7. Повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса) устанавливается работникам МОУ СОШ №11:

*работникам образования за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, - 0,20 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;*

*специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов – 0,20 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.*

### 3. Условия оплаты труда директора МОУ СОШ №11 и его заместителей

3.1. Система оплаты труда директора МОУ СОШ №11 и его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера директора МОУ СОШ №11 определяются трудовым договором, заключенным с Ворошиловским территориальным управлением комитета по образованию администрации Волгограда. Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу МОУ СОШ № 11 и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

В соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 09 октября 2008г. № 1383 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей, подведомственных федеральных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности» к основному персоналу относятся следующие должности работников образовательного учреждения:

- учитель, воспитатель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, учитель-логопед.

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, учитываются оклады, должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников МОУ СОШ №11, относимых к основному персоналу, установленные решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009г. № 25/731.

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, не учитываются выплаты компенсационного характера.

3.2. Средняя заработная плата работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, за отработанное время в предшествующем учебном году на сумму среднемесячной численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, за все месяцы учебного года, предшествующего учебному году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается с 01 сентября по 31 августа на учебный год.

При определении среднемесячной численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, учитываются среднемесячная численность работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники образовательного учреждения, относимые к основному персоналу, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в образовательном учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в образовательном учреждении как внутренний совместитель), учитывается в

списочной численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, как один человек (целая единица).

Работники образовательного учреждения, относимые к основному персоналу, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности вышеуказанной категории работников производится в следующем порядке:

исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных вышеуказанными работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, работавших на условиях неполного рабочего времени.

При создании нового образовательного учреждения и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы основного персонала для определения должностного оклада руководителя образовательного учреждения, размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется органом, заключившим трудовой договор с руководителем образовательного учреждения.»

3.3. Должностные оклады заместителей директора МОУ СОШ №11 устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора МОУ СОШ №11.

3.4. С учетом условий труда директору МОУ СОШ №11, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.5. Премирование директора МОУ СОШ №11 осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, по распоряжению начальника Ворошиловского территориального управления комитета по образованию администрации Волгограда, заключившего трудовой договор с директором МОУ СОШ №11, в пределах средств, зарезервированных в смете расходов МОУ СОШ №11 на эти цели.

Размер резервируемых средств на премирование руководителя, размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера руководителя устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным учредителем.

3.6. Премирование заместителей директора учреждения осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются на основании результатов аттестации рабочих мест:

а) учителю химии (работа с химреактивами) - 4 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

б) уборщику служебных помещений (уборка туалетов) – 10% от должностного оклада.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

4.3.1. При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере 35 %.

4.3.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты устанавливаются за увеличение объема работ и выполнение дополнительно обязанностей не входящих в должностные обязанности:

- за организацию коллективно-творческой деятельности обучающихся в соответствии с их возрастными интересами. реализацию краеведческого компонента – до 50% от оклада, должностного оклада;

- за обеспечение учёта, регистрации, контроля, исполнение поручений администрации МОУ СОШ №11, информационно-справочное обслуживание по документам и их хранение – до 50%;

- за организацию и осуществление дополнительного образования обучающихся, развитию творческой деятельности – до 50%.

4.3.3. В перечень видов дополнительных выплат (от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы) включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников, и непосредственно связанных с образовательным процессом:

• выплаты за классное руководство:

- (1 ступень общего образования) – 15 % от оклада, должностного оклада,

- (2 и 3 ступенях общего образования) - 15 % от оклада, должностного оклада;

• проверку письменных работ, кроме факультативов (с учетом учебной нагрузки):

- учителям начальных классов (русский язык, математика) – 10%;

- учителям математики, русского языка – 10%;

- учителям иностранного языка – 10%;

- учителям химии, физики, истории, биологии, географии – 10%;

• заведование:

- учебными комбинированными мастерскими, кабинетами - 20% от оклада, должностного оклада;

- кабинетами, лабораториями - 10% от оклада, должностного оклада;

## 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В МОУ СОШ №11 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора МОУ СОШ №11 в пределах имеющихся средств на оплату труда работников МОУ СОШ №11.

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам МОУ СОШ №11 за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ до 100%;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ в размере до 100 %;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения в размере до 100 %;
- результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм) в размере до 100 %;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс в размере до 100 %;
- оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач в размере до 100 %;
- за работу с детьми из социально неблагополучных семей в размере до 50%.

Выплаты устанавливаются приказом директора МОУ СОШ №11 на определенный период. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается.

5.3. За качество выполняемых работ работнику МОУ СОШ №11 устанавливаются следующие выплаты:

надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям и их заместителям:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

**Надбавки за качество, устанавливаются работнику МОУ СОШ №11 за:**

- профессионализм и оперативность в решении вопросов до 100 %;

- отсутствие претензий к результатам выполнения работ до 100 %;

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОУ СОШ №11 до 100 %.

Выплаты устанавливаются приказом директора МОУ СОШ №11 на определенный период. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Минимальный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 10% от оклада.

5.4. Заведующей библиотекой устанавливается выплата за непрерывный стаж, установленная Законом Волгоградской области «О библиотечном деле в Волгоградской области» № 318 ОД от 29.09.1999г., в размере 10% от ставки за каждые 5 лет.

5.5. Работникам МОУ СОШ №11 устанавливаются следующие выплаты за стаж:

- надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам:

Надбавки за педагогический стаж устанавливаются педагогическим работникам МОУ СОШ №11 в следующих размерах:

при стаже работы от 2 лет до 5 лет – 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы свыше 20 лет – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

- надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам учреждения, должностной оклад которых установлен по ПКГ;

Надбавки за стаж устанавливаются прочим работникам МОУ СОШ №11 в следующих размерах:

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 2 лет до 5 лет – 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;  
при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;  
при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;  
при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях свыше 20 лет – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавка за стаж устанавливается по основной должности.

5.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за квартал, полугодие, год) и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. *Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.*

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Премии работникам МОУ СОШ №11 выплачиваются в размере до 100 % должностного оклада.

Премирование работников осуществляется по решению директора МОУ СОШ №11 в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, за счет экономии средств фонда оплаты труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

Работникам может выплачиваться премия в случаях:

- юбилейных дат
- юбилея образовательного учреждения
- профессиональных праздников

## **ТИПОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРОЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ, ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ, ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНОВ (ГОРОДСКИХ ОКРУГОВ) ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО, ОСНОВНОГО И СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

### **(Приложение №1)**

**6. Порядок и условия стимулирования педагогических и руководящих работников** (согласно приказу Комитета по образованию и науке Администрации Волгоградской области от 19.07.2010 г. № 3092 «О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных учреждений муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих программы общего образования»)

6.1. Данные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях поощрения работников МОУ СОШ № 11 за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.

6.1.1. Расчет выплат стимулирующего характера работникам школы производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

6.1.2. Перерасчет выплат стимулирующего характера работникам школы в течение года производится исключительно в следующих случаях:

- при изменении квалификационного разряда одного из педагогических работников;
- при изменении штатной численности педагогических работников;
- при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда.

6.1.3. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ СОШ № 11, направляемая на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется работодателем по согласованию с Советом школы в размере от 75 до 90 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.1.4. Порядок выплат стимулирующего характера работникам устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами.

**6.2. Установление размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим и руководящим работникам.**

6.2.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются:

- руководителю (директору);
- заместителям руководителя (директора), за исключением заместителя руководителя (директора) по административно-хозяйственной части;
- педагогическим работникам.

6.2.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам состоят из основных и персональных стимулирующих надбавок.

6.2.3. Размер основной стимулирующей надбавки рассчитывается в процентном отношении к окладу работника пропорционально показателям качества его работы, доле тарифицированной учебной нагрузки работника и доле от установленной нормативами среднего показателя наполняемости классов по школе.

6.2.4. Размер персональной стимулирующей надбавки рассчитывается, исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок работникам учреждения, пропорционально сертифицированным показателям работников, превышающим на 3 и более процента средние сертифицированные показатели проявления компетентности работников.

6.2.5. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки.

6.2.6. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ заместителям руководителя (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной части) состоят из основной стимулирующей надбавки с применением коэффициента для установления надбавок заместителям директора в размере от 0 до 2.

6.2.7. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю зависят от средних показателей наполняемости классов, среднего значения показателей проявления компетентности педагогических работников по школе, степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого образования и степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса.

**6.3. Порядок определения показателей проявления компетентности педагогического работника МОУ СОШ № 11**

6.3.1. Показатели проявления компетентности педагогического работника состоят из инвариантной и вариативной части.

В инвариантную часть включены обязательные для расчета выплат стимулирующего характера:

- 25 показателей проявления компетентности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе (максимальная сумма показателей проявления компетентности равна 50 баллам):

- 10 показателей проявления компетентности, имеющих вес в 3 или 5 баллов, предназначенных для учета особых видов деятельности педагогических работников (максимальная сумма показателей проявления компетентности равна 20 баллам);
- В вариативную часть включены следующие показатели (максимальная сумма показателей проявления компетентности вариативной части равна 30 баллам):

(приложение №1)

6.3.2. Размер выплат стимулирующего характера педагогу-психологу, социальному педагогу определяется на основе Показателей проявления компетентностей указанных в приказе Комитета по образованию и науке Администрации Волгоградской области от 19.07.2010г. № 3092 «О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных учреждений муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих программы общего образования» с занесением результатов в электронную таблицу «Определение размера стимулирующей части оплаты труда администрации, учителей и других педагогических работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области», которая и производит расчет итоговых стимулирующих надбавок.

### **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В соответствии с постановлением Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29.06. 2005 г. № 20/366 «О принятии Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенных к категории молодых специалистов» надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года с момента окончания учебного заведения: в первый год работы - 40 % от должностного оклада; во второй год работы - 30% от должностного оклада; в третий год работы - 20% от должностного оклада. Молодым специалистам, имеющим диплом с отличием: в первый год работы - 50 % от должностного оклада; во второй год работы - 40% от должностного оклада; в третий год работы - 30% от должностного оклада. Надбавка молодым специалистам выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время, а также в период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске и за период временной нетрудоспособности. Финансирование расходов производится из средств целевой субсидии на выплату надбавки молодым специалистам за счет средств бюджета Волгограда.

7.3. Работникам может выплачиваться материальная помощь в случаях:

- смерти членов семьи (супруга, детей, родителей)
- рождения ребенка
- заболевания, связанного с длительным лечением
- стихийного бедствия

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника в соответствии приказом директора МОУ СОШ №11, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

### **8. Заключительное положение**

Положение вступает в силу с 01.09.2014 года.

Положение разработано директором МОУ СОШ №11 Коган С.Ю.