

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 68»**

426076, г. Ижевск, ул. Пушкинская, 177; ИНН 1835028865; тел. (3412)782642; izh-school68@mail.ru



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ «СОШ № 68»

Е.А. Шляпкин

«30» августа 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда, порядке установления и размерах выплат  
компенсационного и стимулирующего характера  
работникам МБОУ «СОШ № 68»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления и размерах выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБОУ «СОШ № 68», определяет порядок и условия оплаты труда, порядок установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 68» (далее - Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», постановлением Администрации города Ижевска от 19 ноября 2009 года № 1138 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования «Город Ижевск», постановлением Администрации города Ижевска от 15 августа 2013 года № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.

1.3. Настоящее Положение разработано с целью упорядочения системы оплаты труда и стимулирования работников школы за качественное выполнение работы, носящей необходимый в текущем учебном году (либо на определенный период, либо данный момент) для Учреждения характер; добросовестное выполнение возложенных функциональных обязанностей; за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, в пределах средств фонда заработной платы учреждения и не имеющей в штатном

расписании учреждения соответствующей штатной единицы для ее выполнения.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников образовательного Учреждения, в том числе и особенности оплаты труда медицинских, библиотечных и других работников, состоящих в штате и осуществляющих свою профессиональную деятельность в МБОУ «СОШ № 68».

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Администрации города Ижевска, настоящим Положением и иными принятыми локальными актами Учреждения;

3) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Администрации города Ижевска, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Учреждения, за счет всех источников финансирования;

4) условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. При установлении порядка доплат и надбавок работникам школы № 68 предусмотрен дифференцированный подход к определению размеров выплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы.

Надбавки устанавливаются за достижение высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

1.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, другие меры материального стимулирования работникам МБОУ «СОШ № 68» устанавливаются приказом директора по представлению заместителей директора школы в пределах фонда оплаты труда школы и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.8. Доплаты и надбавки работникам школы могут быть установлены на учебный год, полугодие, месяц, на период выполнения работ, что отражается в соответствующих приказах директора школы.

1.9. Доплаты и надбавки за выполняемую работу могут быть сняты с работника руководителем Учреждения в следующих случаях:

- ухудшения качества выполняемой работы, непосредственно той, за которую осуществляется доплата или надбавка;

- ухудшения качества основной работы, выполняемой в соответствии с должностными обязанностями;

- при уменьшении объёма работы;



- при уменьшении зоны обслуживания;
- при исчезновении потребности в данной работе;
- при введении штатной единицы, выполняющей эту работу.

1.10. Решение о снятии доплаты или надбавки принимается директором по представлению заместителей директора школы, в круг обязанностей которых входит контроль над этой работой, а также на основании решения тарификационной комиссии, протокола о решении Административного или Педагогического совета.

Работник должен быть ознакомлен с результатами контроля и предупреждён о возможном снятии доплат и надбавок. В случае дальнейшего невыполнения или недостаточно квалифицированного выполнения работ, за которые начислены доплаты и надбавки, после ознакомления работника с повторными результатами контроля эти доплаты и надбавки снимаются полностью или частично на основании приказа директора школы.

1.11. Работник должен быть уведомлен в письменной форме об изменении доплат и надбавок, как существенных условий трудового договора, не позднее, чем за два месяца.

1.12. Доплата или надбавка может быть снята в случае перерасхода бюджетных средств.

1.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.14. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) или профессиональных стандартов.

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

1.15. Настоящее Положение и другие локальные нормативные акты МБОУ «СОШ № 68», устанавливающие систему оплаты труда, принимаются директором МБОУ «СОШ № 68» с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.**

### **2.1. Основные условия оплаты труда.**

2.1.1. Должностные оклады, ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения (директором школы) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в соответствии с действующими нормативными актами об оплате труда

работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска, принимаемым Администрацией города Ижевска в установленном законом порядке.

В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.1.2. Должностные оклады работников культуры устанавливаются директором школы на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в соответствии с действующими нормативными актами об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска, принимаемым Администрацией города Ижевска в установленном законом порядке.

2.1.3. Должностные оклады работников физической культуры и спорта устанавливаются директором школы на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», в соответствии с действующими нормативными актами об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска, принимаемым Администрацией города Ижевска в установленном законом порядке.

2.1.4. Должностные оклады медицинских работников устанавливаются директором школы на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», в соответствии с действующими нормативными актами об оплате труда муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска, принимаемым Администрацией города Ижевска в установленном законом порядке.

2.1.5. Должностные оклады работников, занимающих общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются директором школы на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с действующими нормативными актами об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации

города Ижевска, принимаемым Администрацией города Ижевска в установленном законом порядке.

2.1.6. Размеры окладов рабочих устанавливаются директором школы в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в учреждении в соответствии с ЕТКС, в соответствии с действующими нормативными актами об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска, принимаемым Администрацией города Ижевска в установленном законом порядке.

## **2.2. Выплаты компенсационного характера**

2.2.1. Работникам МБОУ «СОШ № 68» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплата по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в Учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.3. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом школы по итогам аттестации рабочих мест.

2.2.4. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

2.2.5. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.2.6. Доплата за специфику работы в Учреждении в размере 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается:

педагогическим работникам школы за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов школы.

2.2.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной

трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ и устанавливается приказом директора школы.

2.2.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

2.2.9. Педагогическим работникам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (далее – за дополнительную работу):

2.2.9.1. за классное руководство – до 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.2.9.2. за проверку письменных работ, ученических тетрадей – до 20%:

а) учителям начальных классов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

б) учителям-предметникам – от фактической нагрузки по предмету;

2.2.9.3. за заведование отделениями, филиалами, отделами, учебными кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, спортивными залами – до 10 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.2.9.4. за заведование учебно-опытными участками, дошкольным участком и организацию озеленения школы – до 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.2.9.5. за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, за организацию и курирование работы предметной кафедры, школьного методического объединения учителей – до 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.2.9.6. за выполнение обязанностей руководителя районного методического объединения – до 50%.

2.2.10. Работникам школы при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие компенсационные выплаты в размере:

2.2.10.1. учителям физической культуры за особые условия работы с длительным пребыванием на открытом воздухе, за работу в разных погодных условиях, высокую физическую и динамическую нагрузку от 4% до 12% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы учителя;

2.2.10.2. учителям химии за особые условия работы с использованием химических реактивов, за работу с канцерогенными, общетоксичными веществами при демонстрации опытов от 4% до 12% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы учителя;

2.2.10.3. за работу за дисплеем ЭВМ в условиях электромагнитных и ионизирующих излучений от 4 до 12% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.2.10.4. за работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также за работу с их применением от 4% до 12% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;



2.2.10.5. учителям технологии за работу в режиме меняющейся температуры и влажности (кулинария), запыленности, шума, электрических и магнитных полей (технология) от 4 до 12 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы учителя.

2.2.11. Размеры выплат компенсационного характера за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и порядок их установления определяются коллективным договором, настоящим Положением или иным локальным нормативным актом Учреждения, утвержденном директором школы, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

2.2.12. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

2.2.13. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

### **2.3. Выплаты стимулирующего характера**

2.3.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3.2. Работникам МБОУ «СОШ № 68» могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

2.3.2.1. наличие выпускников, награжденных медалями «За особые успехи в учении» – до 5% (за обучающегося);

2.3.2.2. высокий уровень успешности обучающихся по итогам учебного года (не ниже 100%) – до 15%;

2.3.2.3. наличие выпускников, получивших высокие баллы по итогам государственной итоговой аттестации по предмету (выше 80 баллов) – до 5% за обучающегося;

2.3.2.4. наличие призёров и победителей предметных олимпиад, конкурсов, конференций, смотров, фестивалей, соревнований различных уровней:

- призёры и победители муниципального уровня – 5%;
- призёры и победители республиканского уровня – 10%;
- призёры и победители российского уровня – 15%;

2.3.2.5. участие обучающихся в спортивных соревнованиях различного уровня, в том числе, Президентских спортивных играх и состязаниях, сдачах норм ГТО, соревнованиях муниципальных спортивных лиг (% участия обучающихся):

- не менее 50% обучающихся – 10%;
- более 80% обучающихся – 15%;

2.3.2.6. за введение и апробирование новых альтернативных программ и учебников, активную инновационную деятельность – до 15%;

2.3.2.7. за повышение интенсивности труда, сложные условия работы с семьями “группы риска”, эффективность работы по социальной защите личности – до 50 % от ставки;

2.3.2.8. обеспечение высокой занятости обучающихся дополнительным образованием (кружки, секции, элективные курсы, факультативы) – до 15 %;

2.3.2.9. обеспечение высокого охвата горячим питанием обучающихся – до 15 %;

2.3.2.10. обеспечение сохранности школьного имущества в течение года - до 50%;

2.3.2.11. за личный вклад в развитие учебно-материальной базы библиотеки, предметных кафедр, эстетического оформления школы, эффективного использования оборудования, улучшения условий труда педагогического коллектива - до 50%;

2.3.2.12. за качественный труд – до 100%.

2.3.2.13. за личный особый вклад работника в достижение эффективности деятельности учреждения – до 100 %

2.3.3. Педагогическим работникам школы может быть установлена ежемесячная надбавка за ведение уроков с углубленным изучением предметов в размере до 25 % к должностному окладу, с учетом объема учебной нагрузки с углубленным изучением предметов.

2.3.4. Молодым специалистам устанавливается стимулирующая надбавка до 25 %.

2.3.5. Работникам школы могут быть установлены иные выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, а также поощрения за выполнение дополнительных работ, не входящих в основные обязанности, но непосредственно связанных с образовательным процессом:

2.3.5.1. за обслуживание компьютерной техники, обеспечение сетевой антивирусной безопасности – до 50%;

2.3.5.2. за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране труда, организацию и курирование работы по охране труда в школе – до 50%;

2.3.5.3. за работу по реализации программ и проектов информатизации учебно-воспитательного процесса - до 50%;

2.3.5.4. за участие в инновационной деятельности школы – до 50%;

2.3.5.5. за разработку здоровьесберегающих программ, организацию и обеспечение работы по программе «Здоровье» - до 50%;

2.3.5.6. за участие в разработке локальных нормативных актов, интенсивность работы по ведению документации нормативно-правовой базы школы– до 30%;

2.3.5.7. за курирование и организацию бесплатного питания обучающихся из семей, нуждающихся в социальной поддержке; оформление соответствующих документов; организацию бесплатного питания по программе «Школьное молоко» – до 100 %;

2.3.5.8. за организацию и проведение оформительских работ в школе – до 50%;



2.3.5.9. за дополнительную работу по музыкальному сопровождению школьных праздников, музыкальных вечеров во внеурочное время – до 100%;

2.3.5.10. за организацию и проведение спортивных мероприятий во внеурочное время – до 50%;

2.3.5.11. за работу по подготовке школьных команд к олимпиадам, фестивалям, конкурсам, соревнованиям разных уровней - до 50%.

2.3.5.12. за эффективность работы с библиотечным фондом учебников (качественное обеспечение бесплатными учебниками) – до 50%;

2.3.5.13. за пополнение учебно-материальной базы из внебюджетных источников – до 50%;

2.3.5.14. за организацию и курирование работы по сетевому взаимодействию с профессиональными образовательными учреждениями, организацию и курирование профориентационной работы - до 20%;

2.3.5.15. за выполнение работ по обслуживанию видеоаппаратуры – до 50%;

2.3.5.16. за организацию работы сайта образовательного учреждения, обеспечение своевременного размещения и обновления информации, заполнение дистанционных форм отчетности – до 100 %;

2.3.5.17. за содержание хоккейной коробки школы – до 30%.

2.3.6. Работникам школы устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, а также поощрения за выполнение дополнительных работ, не входящих в основные обязанности, и непосредственно не связанных с образовательным процессом:

2.3.6.1. за привлечение дополнительных внебюджетных средств на развитие школы – до 50%;

2.3.6.2. за работу по учету и заполнению больничных листов – до 20%;

2.3.6.3. за дополнительную работу по контролю своевременности прохождения периодических медицинских осмотров сотрудниками школы, учёт личных медицинских книжек – до 15 %;

2.3.6.4. за кураторство сборной команды района – до 30%;

2.3.6.5. за работу по организации питания обучающихся – до 100%.

2.3.6.6. за дополнительную работу по проведению инвентаризации и списания основных средств, оформление соответствующих документов председателю и членам инвентаризационной комиссии – до 30%;

2.3.6.7. за интенсивность и напряжённость труда (двухсменные занятия, переполненность школы), экстренное устранение аварий, выполнение важных, срочных работ – до 100%;

2.3.6.8. за активное участие в работе общественных организаций, взаимодействие с общественными организациями, некоммерческими объединениями – до 50%;

2.3.6.9. за организацию и курирование профилактической работы по безопасности дорожного движения – до 25%.

2.3.7. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в школе работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

1) по итогам работы за месяц, квартал, год;

2) за выполнение особо важных и ответственных работ;

3) единовременные премии.

2.3.8. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами школы, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

2.3.9. Показателями для премирования являются:

- обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации; своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией, органами управления образованием; качественное и своевременное выполнение работ; составление тарификации, смет, штатного расписания, калькуляции и т.д.);

- эффективное, творческое выполнение возложенных обязанностей;

- высокие достижения в труде по итогам учебного года, успехи в деле обучения и воспитания детей;

- качественная подготовка и проведение школьных, районных, городских, республиканских семинаров, конференций, конкурсов, соревнований, олимпиад или других мероприятий;

- своевременное материально-техническое снабжение образовательного учреждения;

- обеспечение высокого уровня санитарно-технического состояния учреждения;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- активное участие в общественной жизни Школы;

- эффективная работа по подготовке учреждения к новому учебному году, отопительному сезону;

- участие в конкурсах профессионального мастерства.

2.3.10. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами школы, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

2.3.11. Работникам МБОУ «СОШ № 68» выплачиваются единовременные премии:

при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при объявлении благодарности Президента Удмуртской Республики, награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики;

при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;

к профессиональным праздникам;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет);

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

2.3.12. Размер премии конкретного работника определяется на основании настоящего Положения по представлению заместителей директора школы или руководителей структурных подразделений. Премии максимальными размерами не ограничены.

2.3.13. Размер премии устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника или в абсолютных величинах.

Решение о премировании и размер выплаты определяется администрацией школы и согласовывается с профсоюзным органом или другим представительным органом работников школы.

2.3.14. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

2.3.15. Работникам МБОУ «СОШ № 68» на основании приказа директора школы производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почётное звание;

выплаты за наличие учёной степени и (или) учёного звания;

выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

2.3.16. Рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, директором школы устанавливаются надбавки стимулирующего характера в размере 10 процентов к окладу.

Перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, выполняемых рабочими, тарифицированными согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, определяется в соответствии с приложением 1 к Положению к Положению об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска.

2.3.17. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

2.3.17.1. педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

2.3.17.2. педагогическим, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

2.3.18. При наличии у работника школы почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю



педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

2.3.18.1. работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 % должностного оклада, ставки заработной платы;

2.3.18.2. работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 % должностного оклада, ставки заработной платы;

2.3.18.3. работникам школы, имеющим звания «Отличник образования», «Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», – до 10 % должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника школы двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

2.3.19. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 20 или 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы соответственно.

Ежемесячные доплаты за наличие ученой степени, ежемесячная надбавка за наличие ученого звания устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная надбавка и доплата за наличие ученой степени устанавливается с даты вступления в силу решения (приказа) Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома доктора наук и кандидата наук.

2.3.20. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «СОШ № 68» устанавливаются директором школы в соответствии с настоящим Положением, локальными нормативными актами школы, принятыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников школы, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, полученной в результате оптимизации штатной численности Учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых организациям объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска, а также за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

## **2.4. Оплата труда педагогических работников.**

2.4.1. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников школы, определяется путём умножения суммы должностного

оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почётное звание и доплаты за специфику работы в Учреждении на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

учителей и преподавателей за работу, осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

2.4.2. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.4.3. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, и закрепляются в тарификационных списках.

2.4.4. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх установленного объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

Учителям и педагогическим работникам школы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее, чем за два месяца.

2.4.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-

эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.4.6. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации.

2.4.7. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 2.4.1. настоящего Положения.

## **2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы педагогических работников определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).



2.5.3. Директор школы в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Ставки почасовой оплаты труда определяются путем умножения 2400 рублей на размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

На ставку почасовой оплаты труда начисляется районный коэффициент.

При определении абсолютного размера ставки почасовой оплаты труда округление осуществляется до целого рубля в сторону увеличения.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

2.5.4. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

### **3. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения.**

3.1. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

3.3. Должностной оклад заместителей директора школы устанавливается приказом руководителя Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.4. С учетом условий труда заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплата по районному коэффициенту;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5. Заместителям руководителя Учреждения к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в организации в размерах и порядке, предусмотренных разделом 2.2. настоящего Положения.

3.6. Заместителям руководителя Учреждения устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и других), устанавливаются заместителям руководителя Учреждения в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

3.8. Конкретные размеры других выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются разделом 2.2. настоящего Положения и (или) иными локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

3.9. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников школы, сформированного в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска.

3.10. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя Учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

3.11. Заместителям руководителя Учреждения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.12. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем Учреждения с учетом результатов деятельности школы в целом, индивидуальных показателей работы заместителя директора школы, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с настоящим Положением и (или) иными локальными нормативными актами школы, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

3.13. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя Учреждения за работу, направленную на развитие организации, учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с настоящим Положением и (или) иными локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

3.14. Заместителям директора МБОУ «СОШ № 68» устанавливаются следующие стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

3.14.1. наличие выпускников, награжденных медалями «За особые успехи в учении» – до 5% (курирующему заместителю директора за обучающегося);

3.14.2. высокий уровень успешности обучающихся курируемой параллели по итогам учебного года (не ниже 100%) – до 25%;

- 3.14.3. доля обучающихся, окончивших учебный год на «4» и «5»:  
- положительная динамика по сравнению с прошлым учебным годом - 5%;  
- на уровне среднего показателя по городу – 10%;  
- выше уровня среднего показателя по городу – 15%;
- 3.14.4. отсутствие отсева обучающихся из основной школы – до 20%;
- 3.14.5. наличие участников, призёров и победителей предметных олимпиад, конкурсов, конференций, смотров, фестивалей, соревнований различных уровней – до 50 %;
- 3.14.6. за организацию работы по введению и апробированию новых альтернативных программ и учебников, активную инновационную деятельность – до 25%;
- 3.14.7. за повышение интенсивности труда, сложные условия работы с семьями «группы риска», эффективность работы по социальной защите личности – до 50 % от ставки;
- 3.14.8. обеспечение высокой занятости обучающихся дополнительным образованием (кружки, секции, элективные курсы, факультативы) – до 25 %;
- 3.14.9. за эффективность работы по повышению уровня квалификации сотрудников, организацию успешного прохождения аттестации – до 50 %;
- 3.14.10. обеспечение высокого охвата горячим питанием обучающихся – до 25 %;
- 3.14.11. обеспечение сохранности школьного имущества в течение года - до 50%;
- 3.14.12. за личный вклад в развитие материально-технической базы Учреждения, эстетического оформления школы, эффективного использования оборудования, улучшения условий труда педагогического коллектива – до 50%;
- 3.14.13. за качественный труд – до 100%.
- 3.14.14. за личный особый вклад работника в достижение эффективности деятельности учреждения – до 100 %
- 3.15. Заместителям директора школы устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, а также поощрения за выполнение дополнительных работ, не входящих в основные обязанности, но непосредственно связанных с образовательным процессом:
- 3.15.1. за организацию и курирование работы «Школы шестилеток», курирование проведения дополнительных платных образовательных услуг – до 50%;
- 3.15.2. за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране труда, организацию и курирование работы по охране труда в школе – до 50%;
- 3.15.3. за курирование работы, реализации программ и проектов по информатизации учебно-воспитательного процесса - до 50%;
- 3.15.4. за организацию и курирование экспериментальной и инновационной деятельности школы, углубленное изучение предметов – до 50%;
- 3.15.5. за разработку здоровьесберегающих программ, организацию и курирование работы по программе «Здоровье» - до 50%;
- 3.15.6. за разработку и внедрение программы развития школы – до 50%;
- 3.15.7. за разработку локальных нормативных актов, интенсивность работы по ведению документации нормативно-правовой базы школы– до 30%;



3.15.8. за курирование и организацию бесплатного питания обучающихся из семей, нуждающихся в социальной поддержке; оформление соответствующих документов; организацию бесплатного питания по программе «Школьное молоко» – до 50 %;

3.15.9. за пополнение учебно-материальной базы из внебюджетных источников – до 50%;

3.15.10. за организацию и курирование работы по сетевому взаимодействию с профессиональными образовательными учреждениями, организацию и курирование профориентационной работы - до 50%;

3.15.11. за ведение документации педсовета, производственных совещаний - до 20%;

3.15.12. за организацию работы сайта образовательного учреждения, обеспечение своевременного размещения и обновления информации, заполнение дистанционных форм отчётности – до 50 %;

3.15.13. за курирование и координацию работы по организации летнего отдыха обучающихся – до 30 %;

3.16. Работникам школы устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, а также поощрения за выполнение дополнительных работ, не входящих в основные обязанности, и непосредственно не связанных с образовательным процессом:

3.16.1. за привлечение дополнительных внебюджетных средств на развитие школы – до 50%;

3.16.2. за работу по учету и заполнению больничных листов – до 20%;

3.16.3. за дополнительную работу по контролю своевременности прохождения периодических медицинских осмотров сотрудниками школы, учёт личных медицинских книжек – до 15 %;

3.16.4. за работу по организации питания обучающихся – до 100%.

3.16.5. за организацию работы штаба ГО и ЧС, выполнение обязанностей начальника штаба ГО, курирование ведения документации и проведения мероприятий по гражданской обороне – до 50%;

3.16.6. за курирование вопросов организации безопасности учебно-воспитательного процесса, разработку документов и проведение мероприятий по антитеррористической защищённости учреждения – до 30 %;

3.16.7. за интенсивность и напряжённость труда (двухсменные занятия, переполненность школы), экстренное устранение аварий, выполнение важных, срочных работ – до 100%;

3.16.8. за активное участие в работе общественных организаций, взаимодействие с общественными организациями, некоммерческими объединениями – до 50%.

3.17. Заместителям руководителя Учреждения директором школы устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за почетное звание;

надбавка за наличие ученой степени в размерах и на условиях, предусмотренных пунктом 2.3.19 настоящего Положения;

иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

3.18. При наличии у заместителей руководителя Учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 % должностного оклада;

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15% должностного оклада;

заместителям руководителя, имеющим звания «Отличник образования», «Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», – до 10 % должностного оклада.

При наличии у заместителей руководителя организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

3.19. Заместителю руководителя организации, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 % должностного оклада.

3.20. В целях стимулирования заместителей руководителя организации, учреждения им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 2.3.7. – 2.3.14. настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем Учреждения.

3.21. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя Учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.22. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда школы, сформированного в порядке, установленном Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.23. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на директора школы.

#### **4. Материальная помощь**

4.1. Оказание материальной помощи работникам Учреждения, в том числе заместителям руководителя Учреждения, производится в пределах фонда оплаты труда работников школы, профинансированного Учредителем и средств, полученных школой от приносящей доход деятельности, в соответствии с настоящим Положением, утверждаемым руководителем



Учреждения с учетом мнения представительного органа работников при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.2. Работникам школы (в том числе, бывшим работникам) может выплачиваться материальная помощь к отпуску, на лечение, в связи с юбилейными датами, а также в связи с чрезвычайными и другими обстоятельствами:

4.2.1. в связи с тяжелым материальным положением семьи;

4.2.2. в случаях кражи личного имущества, пожара, стихийного бедствия или несчастного случая (авария, травма);

4.2.3. в связи с приобретением санаторно-курортной путевки, в целях социальной защиты;

4.2.4. в связи с юбилейными датами со дня рождения, (в пределах месячной заработной платы);

4.2.5. в связи с регистрацией брака (в т.ч. свадьбой детей), рождением ребенка;

4.2.6. в случае необходимости приобретения дорогостоящих лекарственных средств, дорогостоящих операций, лечения, обследования, как самого работника, так и членов его семьи;

4.2.7. в связи с необходимостью оплаты обучения (платные семинары, хозрасчётные внебюджетные курсы), в т.ч. при необходимости оплаты обучения своих детей;

4.2.8. в связи с отпуском, творческим отпуском;

4.2.9. молодым специалистам в связи с началом трудовой деятельности в учреждении (единовременная материальная помощь);

4.2.10. при выходе на пенсию (в пределах месячной заработной платы);

4.2.11. в связи со смертью близких родственников сотрудников школы;

4.2.12. родственникам на погребение сотрудника школы (в т.ч. бывшего сотрудника, находившегося на пенсии);

4.2.13. разовая материальная помощь пенсионерам, бывшим работникам образовательного учреждения, в связи с 60-летием со дня рождения и далее через каждые 5 лет.


4.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника при наличии подтверждающих документов (рецепты, квитанции, чеки, копии договоров и т.д.).

4.4. Материальная помощь может выплачиваться фиксированными суммами или в процентном отношении к окладам (должностным окладам).

4.5. Оказание материальной помощи производится без учета районного коэффициента.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ПК

 Ж.В. Тугбаева

«30» августа 2016 г.