Приложение №3
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель ПК
МАОУ СОШ № 2
_____И.М.Кравченко
«__» февраля 2018г.

Утверждено:
Директор МАОУ СОШ № 2
_____Н.С.Маркина

«__» февраля 2018 г.

Положение
об оплате труда, материальном стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 муниципального образования Усть-Лабинский район

Настоящее Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту Положение) разработано с целью совершенствования оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.
Настоящее Положение состоит из следующих разделов:
1. Общие положения;
2. Оплата труда;
3. Формирование фонда оплаты труда, его распределение, расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
4. Определение стоимости педагогической услуги в учреждении
5. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
8. Порядок и условие установления выплаты социальной надбавки;
9. Порядок и условия премирования работников учреждения;
10. Материальная помощь;
11. Оплата труда заместителей директора, заведующего библиотекой, главного бухгалтера Учреждения;
12. Штатное расписание;
13. Порядок согласования доли средств, коэффициентов, виды деятельности, выплат.
14. Заключительные положения.

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение разработано для следующих категорий работников Учреждения:

- педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и административно-управленческого персонала;
- учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала не связанного с учебным процессом (оплата труда которых до 01 декабря 2008 года осуществлялась на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Усть-Лабинского района.)

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Положение включает:

- Оплату труда;
- Формирование фонда оплаты труда, его распределение, расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- Определение стоимости педагогической услуги в учреждении
- Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- Порядок и условие установления выплаты социальной надбавки;
- Порядок и условия премирования работников учреждения;
- Материальную помощь;
- Оплату труда заместителей директора, заведующего библиотекой, главного бухгалтера Учреждения;
- Штатное расписание;
- Порядок согласования доли средств, коэффициентов, виды деятельности, выплат.
- Заключительные положения

2.Оплата труда

2.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением, постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района», Постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 16 января 2015 года № 27 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района», Постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 15 мая 2015 года № 511 «Об утверждении методики

планирования расходов на оплату труда при формировании бюджетной сметы и плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район» с учетом изменений и дополнений».

2.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

2.4. Месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

2.5. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) установленной в соответствии с нормами Федерального Закона МРОТ.

2.6. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2.7. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2.8. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается в валюте Российской Федерации, в денежной форме, в порядке и условиях определенных коллективным договором, трудовым договором.

2.9. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, «27» и «12» числа каждого месяца, в размере не меньшем, чем за фактически отработанное время.

3. Формирование фонда оплаты труда, его распределение, расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного,

младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом и определяется по следующей формуле:
ФОТо = ФОТп + ФОТпр, где
ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;
ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;
ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала не связанного с учебным процессом.
3.2. Директор Учреждения в соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и уставом формирует и утверждает штатное расписание, локальные акты, регулирующие оплату труда работников Учреждения, в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в следующем порядке:

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 28% к общему фонду оплаты труда Учреждения

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 72% к общему фонду оплаты труда Учреждения;

3.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера, стимулирующей части и определяется по формуле:

ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством,

3.4. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогического учителя относятся следующие виды и конкретные размеры дополнительных видов работ:

- проверка письменных работ - в зависимости от количества часов и стоимости 1 часа:
  начальные классы – 50 руб. (русский язык, математика);
  математика, алгебра, геометрия, алгебра и начала анализа – 60 руб.;
  русский язык – 60 руб.;
  литература в 10-11 классах – 60 руб.;
  иностранный язык – 12 руб.;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в

том числе работа с отстающими и одаренными детьми - 500 руб.;

- заведование элементами инфраструктуры кабинетами, лабораториями - 300 руб.;
- учебно-опытными участками, мастерскими, музеями - 647 руб.;
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций - 2000 руб.;
- предпрофильная подготовка, профориентация - 2000 руб.;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями, экспериментальными лабораториями –
  районного уровня - 500 руб.;
  школьного уровня – 400 руб.;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися - 2000 руб.;
- организация внеклассной работы по физической культуре и внеклассной работы «За здоровый образ жизни» по профилактике наркомании среди учащихся в рамках программы «Антинарко» - 2000 руб.;
- работа с родителями:
  учащихся 9-11 классов - 1300 руб.;
  учащихся 1-8 классов – 1000 руб.;
- участие в организации горячего питания - 2000 руб.;
- работа в научном обществе учащихся:
  председатель Совета – 1000 руб.;
  руководитель секции – 500 руб.;
- краеведческая работа - 1000 руб.;
- обслуживание сайта в Интернете, обслуживание компьютерной техники школы - 1500 руб.;
- выпуск школьной газеты - 1000 руб.;
- организация правового обучения работников ОУ - 1000 руб.;
- работа по программе ФГОС из расчета

кол-во часов х *кол-во человек в классе* х *СТП* х *4 недели;*

- дистанционное обучение из расчета

кол-во часов х *средняя наполняемость классов* х *СТП* х *4 недели;*

- за применение в работе дистанционных форм обучения – 830 руб. 39 коп.
- за применение в работе дистанционных форм обучения и контроля за обучением учащихся – 3452 руб. 14 коп.
- за работу по ФГОС классного руководителя (ведение ученических портфолио, организация на переменах динамической паузы, сопровождение учащихся во внеурочной деятельности) – 2500 руб.
- за выполнение работы методической направленности по ведению ФГОС – 785 руб.
- за организацию программно-методического обеспечения внеурочной деятельности по ведению ФГОС

за 1 час – 300 руб,
за 2 часа – 700 руб,
за 3 часа – 1000 руб,
за 7 часов – 2250 руб,
за 10 часов – 3000 руб,
за 12 часов – 3500 руб

- за организацию внеурочной деятельности по ведению ФГОС - 1300 руб
- за организацию внеурочной деятельности по ведению ФГОС - 5500 руб

3.5. На стимулирующую часть педагогического персонала осуществляющего учебный процесс направляется 25,6 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс направленного проекта положения об оплате труда, в случае отклонения расчетной базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, от распределенной ФОТп(б), нераспределенный остаток средств ФОТп(б) направляется на стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процес ФОТп(с).

3.6. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части, выплат компенсационного характера и определяется по формуле:

ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВпр, где:

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) - базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) - стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр - выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала, за исключением заведующего хозяйством, включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с Методикой планирования расходов на оплату труда при формировании бюджетной сметы и плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район, утвержденной Постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 15 мая 2015 года № 511 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании бюджетной сметы и плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район».

Базовая часть оплаты труда заведующего хозяйством, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

4. Определение стоимости педагогической услуги в учреждении

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа" как основа расчета стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, по следующей формуле:

$$Стп = \frac{(ФОТп(б) - НВ) \times 245}{(а1 \times в1 + а2 \times в2 + а3 \times в3 + ... + а10 \times в10 + а11 \times в11) \times 365}, \text{ где:}$$

Стп - стоимость педагогической услуги;

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ - сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

а1 - количество учащихся в первых классах;

а2 - количество учащихся во вторых классах;

а3 - количество учащихся в третьих классах;

…

а11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.2. Учебный план разрабатывается самостоятельно общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным

базисными учебными планами, федеральными государственными образовательными стандартами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных образовательной программой организации, при наличии необходимых финансовых ресурсов, на основании п.7 статьи 12 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», обучения детей на дому нуждающимся в длительном лечении детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать общеобразовательные организации, согласно п.5 статьи 41 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.3. В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

4.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на коэффициент – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения определяется на основании:

участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ, и других формах независимой аттестации;

дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, обществознание, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфики образовательной программы Учреждения, определенной концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

5. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

5.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

О = Стп х Н х Уп х П х Г+К, где:

О - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный устанавливается коэффициент перевода - 4,0 (условное количество недель в месяце);

П - коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый образовательным учреждением самостоятельно;

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы,

К – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года, согласно учебной нагрузки

5.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное п.7 статьи 12 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с п.7 статьи 12 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), исходя из количества учеников в каждой группе:

до 10 человек в группе – 2
от 11 до 13 человек в группе – 1,5
от 14 до 18 человек – 1,2

5.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

5.4. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Настоящим положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.
- повышающий коэффициент к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

6.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

6.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;
- 0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большое значение.

6.5. Настоящим положением предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

Установление стимулирующих надбавок и выплат осуществляется по решению директора Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

6.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников Учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) за предыдущее учебное полугодие.

Система стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения включает в себя:

- стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание районных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность и напряженность выполняемой работы;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения распределяется по представлению директора Управляющим Советом учреждения. Решение Управляющего Совета оформляется протоколом.

Руководство учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих выплат, а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата учреждения.

Для измерения результативности труда по каждой категории работников вводятся критерии и показатели, инструмент диагностики и индикаторы (баллы).

Каждому критерию присваивается определенное минимальное и

максимальное количество баллов.

Оценка результатов деятельности работников должна быть проведена не позднее 7 рабочих дней после начала учебного полугодия.

Размер индивидуальных стимулирующих выплат, запланируемый на конкретный период за качество выполняемых работ рассчитывается по следующей формуле:

Рсв= Ск х Сб , где

Рсв– размер индивидуальной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ;

Ск – сумма баллов по критериям оценки качества выполняемых работ;

Сб – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла для каждой категории работников определяется директором Учреждения по следующей формуле:

Сб= СЧфот: Кб, где

Сб–стоимость одного балла;

СЧфот–фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда;

Кб–общее количество набранных баллов работниками учреждения.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается с учетом:

6.6.1.Стабильно высоких показателей результативности работы, высокие академические и творческие достижения включающих в себя

Критерии и показатели	**Инструмент диагностики**	**Индикаторы (баллы) не более по каждому уровню**			
1. Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс	Подтверждающие документы	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
высокие показатели обученности по результатам итоговой аттестации;	Рейтинг, протокол	-	5	10	50
подготовка победителей и призеров предметных олимпиад;	Приказ, протокол	-	3-5	8-10	50
подготовка призеров конкурсов, конференций, спортивных соревнований;	Наградные материалы	-	5	10	50
подготовка и проведение мероприятий, повышающих имидж школы;	Приказ, благодарственное письмо	10	20	30	40
наличие в деятельности классного руководителя воспитательной системы (система воспитательной работы носит комплексный и творческий характер);	Справка, наградные материалы	1-2	3-5	10	20
качественная работа классного руководителя, направленная на	Мониторинг, контент-анализ,	5	-	-	-

улучшение посещаемости уроков учениками;	справка				
работа с детьми девиантного поведения, снижение численности учащихся, стоящих на внутришкольном учете;	Мониторинг, диагностика, справка	5	-	-	-
качественная организация работы детей в каникулярное время;	Приказ, справка	1-2	3-5	6-7	8-9
высокий уровень проведения внеклассных и общешкольных мероприятий;	Справка, мониторинг	3-5	-	-	-
активность родителей класса: участие в общешкольных мероприятиях, посещаемость общешкольных и классных родительских собраний;	Мониторинг, контент-анализ, справка	3-5	-	-	-
коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, творческих делах, создание мультимедийных продуктов, проектов;	Приказ, наградные материалы, справка	5	10	15	20
зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, обобщение опыта;	Приказ, справка, акт, положение, сертификаты	5	10	15	20
достижение высоких результатов в работе с одаренными детьми;	Приказ, справка, протокол	5	10	15	20
достижение высоких результатов в работе с детьми инвалидами;	Приказ, справка, протокол	5	10	15	20
достижение высоких результатов в профориентационной работе.	Приказ, наградные материалы	5	10	15	20
2. Заместители директора по УВР, ВР					
высокий уровень организация предпрофильного и профильного обучения;	Учебный план, мониторинг	10	20	30	40
организация работы по профилактике наркомании среди учащихся и пропаганде ЗОЖ;	Справка, мониторинг	5	10	15	20
организация выставок, конкурсов, проектов и т.д.	Приказ, награды	5	10	15	20
достижение высоких результатов в работе с детьми инвалидами.	Приказ, справка, протокол	5	10	15	20
осуществление комплексного подхода к организации каникулярного отдыха и занятости	Приказ, справка, мониторинг	5	10	15	20

учащихся;					
высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;	Приказ	5	10	15	20
достижение высоких результатов в работе с одаренными детьми;	Приказ, справка, протокол	5	10	15	20
результаты мониторинга сформированности универсальных учебных действий в рамках ФГОС;	Приказ, справка, протокол	5	10	15	20
качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научно методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	План УВР, справка, мониторинг	5	10	15	20
высокий уровень участия педагогических работников в творческих и профессиональных конкурсах, конференциях (отмеченные всевозможными наградами);	Приказ, наградные материалы	5	10	15	20
высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации обучающихся;	Рейтинг, протокол, приказ	-	10	15	20
публикация работ учителей;	Наличие публикации	-	10	15	20
организация и сопровождение интеллектуально-творческой деятельности коллектива.	Приказ, наградные материалы	5	10	15	20
3. Заведующий хозяйством					
высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	Приказ, справка	5	10	-	-
строгий учет материальных ценностей, качественная инвентаризация;	Справка, акт	5	10	-	-
оперативность в выполнении заявок по ремонту, в сдаче отчетов, заявок;	Справка, акт выполненных работ	5	10	-	-
качественная подготовка школы к новому учебному году;	Акт приема школы	5	10	15	20
отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок	Контент-анализ, отсутствие предписаний	5	-	-	-
4. Педагог-психолог, социальный педагог					

своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченными различными видами контроля;	Мониторинг, справка, акт	1-2	3-5	10	20
участие в методической работе (конференциях, семинарах, конкурсах);	Приказ, протокол	1-2	3-5	10	20
качественное ведение документации, своевременная сдача отчетности;	Приказ, справка,	1-2	3-5	10	20
результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;	Мониторинг, справка, акт	1-2	3-5	10	20
активность работы с семьями учащихся из группы риска и состоящих на различных видах контроля.	Контент-анализ, мониторинг, справка	1-2	3-5	10	20
5. Библиотекарь					
высокая читательская активность обучающихся;	Мониторинг формуляров	5-10	-	-	-
пропаганда чтения как формы культурного досуга;	План мероприятий, справка, приказ	5	10	15	20
участие в тематических мероприятиях различного уровня;	План, приказ, фото-видео, наградный материалы.	5	10	15	20
оформление тематических выставок;	Справка, приказ, положение,	5	10	15	20
качественное ведение документации.	Мониторинг, справка, акт	10	-	-	-
6. Младший обслуживающий персонал					
сохранность имущества учреждения, работников, учащихся;	Справка, акт	1-2	-	-	-
качественная подготовка школы к новому учебному году;	Акт приема школы	5	-	-	-
отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.	Приказ, справка	1-2	-	-	-
7. Главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам					
своевременное и качественное предоставление отчетности;	Приказы, справки, акты	5	-	-	-
качественное осуществление финансово-хозяйственной	Аудит, справка, финансовый отчет	10	-	-	-

деятельности;					
качественная организации работы с электронным документооборотом;	Контент-анализ	5	10	15	20
своевременное освоение денежных средств.	Контент-анализ	5	10	15	20

6.6.2. Разработки и внедрения новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создания районных экспериментальных площадок, применения в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения, в работе включающие в себя

1. Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс	Подтверждающие документы	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
Разработка собственных учебно-методических материалов инновационного характера (системы, циклов уроков и др.).	Мониторинг, рецензия ШМО, РУМЦ, ИРО и т.д.	5	10	15	20
Вовлечение одаренных учащихся в научно-исследовательскую работу (работа над исследованиями, представляемыми на научно-практические конференции «Я – исследователь», «Эврика-Юниор», «Эврика»).	Статистические данные о результативности участия	5	10	15	20
Осуществление информационно-методической и издательской деятельности (буклеты, бюллетени, методические сборники, публикации в интернете и СМИ).	Наличие публикаций, сертификаты, дипломы	5	10	15	20
Руководство творческими группами (секциями, лабораториями, творческими мастерскими, временными объединениями, экспериментальными группами, не имеющими сугубо методической направленности).	Приказы, протоколы, программы выступлений.	3	5	-	-
Активное и содержательное участие в экспериментально – педагогической деятельности.	Дипломы, сертификаты, приказы	5	10	15	20
Разработка авторских программ по учебным предметам, элективным и внеурочным курсам (утвержденных ИРО и РУМЦ) и ведение по ним образовательного процесса.	Экспертиза, мониторинг, рецензия ШМО, РУМЦ, ИРО и т.д	5	10	15	20

2. Заместители директора по УВР, ВР					
Создание и ведение системы мониторинга учебной деятельности и оценки качества обученности в образовательном учреждении в целях повышения качества образования.	Приказ, справка, контент-анализ	10	-	-	-
Организация методической работы, стимулирующей внедрение в практику информационно-коммуникационных и других инновационных технологий учителями-предметниками (работа в сети, активное использование интернет, компьютерных программ и мультимедийных средств)	Сайты, веб-страницы, программные продукты	10	15	20	30
Осуществление комплексного, системного подхода к организации деятельности учащихся в учебное и внеурочное время (например, научная основа планирования, основанная на возрастных психологических потребностях учащихся или выявление потребностей путем анкетирования)	План работы, положение, приказы, справки	10	15	20	30

6.6.3. Выполнения особо важных или срочных работ (на срок их проведения) включающих в себя

1. Педагогическим работникам, заместителям директора по УВР, учебно-вспомогательный персонал, специалист по кадрам	Подтверждающие документы	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
- сбор, обработка, оформление и предоставление оперативной информации;	Мониторинг	-	5	10	15
2. Главному бухгалтеру, бухгалтеру					
- эффективное и своевременное использование финансовых средств;	Отчет	-	5	10	15
3. Заведующий хозяйством.					
- обеспечение экстренной телефонной связи со службами ГО и ЧС	Мониторинг	5	-	-	-
4. Младший обслуживающий персонал.					

- выполнение срочных и объемных уборочных работ, вызванных погодными условиями, аварийными ситуациями.	Акт, приказ, справка, мониторинг	5	-	-	-

6.6.4. Сложности и напряженности выполняемой работы включающей в себя

1. Педработникам, учебно-вспомогательный персонал, специалист по кадрам	Подтверждающие документы	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
- высокий уровень исполнительской дисциплины	Приказы, справки, акты	3	5	7	10
- обеспечение безопасности при проведении общешкольных мероприятий, качество дежурства по школе	Мониторинг, справка	5	-	-	-
2. Заместителям директора по УВР, ВР					
- многоаспектность мониторинга УВП	Контент-анализ	3	5	7	10
- эффективная работа с учащимися «группы риска», снижение уровня правонарушений, преступлений	Приказы, справки, акты, мониторинг	5	-	-	-
3. Главному бухгалтеру, бухгалтеру					
- качественное и своевременное ведение и размещение информации на сайте bus.gov.ru	Мониторинг	3-5	-	-	-
- качественное и своевременное ведение и размещение информации на сайте государственных закупок	Мониторинг	3-5	-	-	-
Качественная работа с банк-клиентом по учету питания учащихся	Мониторинг	3-5	-	-	-

6.6.5. Выполнения работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

1. Педагогическим работникам, заместителям директора по УВР, ВР, главному бухгалтеру, бухгалтеру, специалист по кадрам учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал.	Подтверждающие документы	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
Выполнения работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Приказы, справки, акты, фото-видео материалы.	3-5	6-10	11-15	16-20

Размер стимулирующей надбавки устанавливается, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки до 200% от оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком с 01 сентября по 31 декабря текущего года и с 01 января по 31 августа текущего года, по истечении которого может быть сохранена.

Решение об отмене или уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора Учреждения с указанием причин в связи:

с невыполнением или ненадлежащим выполнением должностных и функциональных обязанностей, нарушением законодательства, Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка;

с нарушением прав и свобод обучающихся;

с низким уровнем исполнительской дисциплины;

с изменением фонда оплаты труда.

6.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

6.8. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам Учреждения выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается из расчета 2000 рублей в месяц в классе наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования».

Для классов, наполняемость которых меньше наполняемости 14 человек, уменьшение размера стимулирующей выплаты производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

6.9. Выплаты стимулирующего характера за исключением выплат,

предусмотренных пунктами 6.3 и 6.6 и 6.8. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

6.10. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

6.11.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

6.12. Отдельным категориям работников Учреждения могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

7.2. В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

7.3. За работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда устанавливается доплата в размере не менее 4%. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

7.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она

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

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

7.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам Учреждения устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 6 к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района» утвержденным Постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района».

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

7.8. Доплата за работу за ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время и составляет 35 %. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 утра.

7.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшим к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась, а пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее чем

в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
7.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.
7.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.
7.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

8. Порядок и условия установления выплаты социальной надбавки

8.1. Согласно решению Совета муниципального образования Усть-Лабинский район от 25 апреля 2006 года № 51 протокол № 16 «Об утверждении Положения «О порядке выплаты социальной надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам образовательных учреждений Усть-Лабинского района», с целью материальной поддержки молодых специалистов, устанавливаются следующие социальные выплаты:
- с целью привлечения молодых специалистов в муниципальные образовательные учреждения, а также социальной поддержки и материального стимулирования их труда устанавливается социальная надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам в размере 300 рублей в месяц.

9. Порядок и условия премирования работников учреждения

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях и муниципальных учреждениях образования Усть-Лабинского района, утвержденным исполнительно распорядительным органом муниципального образования Усть-Лабинский район, могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.
9.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

9.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации**.**

9.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

9.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

9.6. Премирование педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс производится по согласованию с органом обеспечивающим государственно общественный характер управления общеобразовательным учреждением и профсоюзным органом.

9.7. Работникам, принятым с испытательным сроком и не владеющим профессиональными навыками, за период испытательного срока премии не выплачиваются.

9.8. Работник может не представляться к премированию или ему может быть снижен размер премии по результатам работы за определенный период в связи с надлежащим исполнением должностных обязанностей.

9.9. Работник не представляется к премированию, если за расчетный период к нему применены меры дисциплинарного взыскания (выговор, замечание)

9.10 Премирование не производится за тот расчетный период, в котором работников были совершены нарушения, упущения в работе или поступило представление о них. Если упущения в работе обнаружены после выплаты премии, то премирование не производится в том расчетном периоде, в котором обнаружены эти упущения.

Перечень производимых упущений, нарушений дисциплины, за которые не производится премирование:

№	Наименование нарушений	% снижения до
1	За нанесение материального ущерба	100
2	За халатное отношение к выполнению должностных обязанностей	100
3	За нарушение нормативных правовых актов по охране труда	100
4	За нарушение правил внутреннего трудового распорядка	50

10. Материальная помощь

10.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь в связи с:

- предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска (не более 2-х должностных окладов)
- рождением ребенка (одному из родителей) (не более 2-х должностных окладов);
- бракосочетанием (вступлением в брак впервые) (не более 2-х должностных окладов);
- тяжелой продолжительной болезнью, более одного месяца, подтвержденной листком нетрудоспособности (не более 2-х должностных окладов);
- с юбилеями (50, 60 лет) (не более 2-х должностных окладов);

- при увольнении в связи с уходом на пенсию;
- в связи с профессиональным праздником (не более 2-х должностных окладов);
- со смертью его родителей, детей, супруга (супруги), а также родственникам в связи со смертью самого работника учреждения (не более 2-х должностных окладов).

10.2. Конкретный размер материальной помощи принимается директором Учреждения на основании письменного заявления работника, с учетом мнения ПК и устанавливается приказом директора.

11. Оплата труда, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения

11.1. Заработная плата заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.2. Оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются в размере от 70% до 90% от должностного оклада директора Учреждения

11.3. С учетом условий труда, заместителю директора, главному бухгалтеру, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характеров, предусмотренные настоящим Положением.

12. Штатное расписание

12.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается директором Учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

12.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения по согласованию с отраслевым органом муниципального образования, в ведении которого находится Учреждение.

12.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

12.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

13. Порядок согласования доли средств, коэффициентов, виды деятельности, выплат

13.1 Для защиты трудовых прав работников Учреждения, а также для реализации прав на участие в управлении учреждением, Управляющий совет учреждения в обязательном порядке определяет:

- долю средств, направляемых на оплату труда учителей и прочих работников;

устанавливает:

- долю фонда оплаты, приходящуюся на стимулирующие выплаты и оплату;
- виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей;

согласовывает:
- размеры выплат стимулирующего характера;
- размеры выплат компенсационного характера;
- размеры премирования;
- размеры материальной помощи;

14. Заключительные положения

14.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания уполномоченными на то лицами и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2015 года.

14.2. Директор и уполномоченные им лица за неисполнение настоящего Положения и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14.3. Любые изменения и дополнения в настоящее Положение подлежат обязательному утверждению на общем собрании работников.

14.4. О введении в действие настоящего Положения, об изменении его и отмене, работники Учреждения уведомляются директором в сроки, определенные трудовым законодательством Российской Федерации.