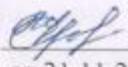
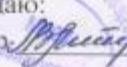


Приложение №5
к Коллективному договору

Согласовано:
председатель ПК  Н.П.Дровняшина
Протокол № 12 от 21.11.2016г.

Утверждаю:
директор  Л.В.Литвинова
Приказ № 24 от 22.11.2016г



Положение

о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ордынского района Новосибирской области – Новопичуговской средней общеобразовательной школы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ордынского района Новосибирской области – Новопичуговской средней общеобразовательной школы (далее – Положение) регулирует условия оплаты труда работников МКОУ -Новопичуговской СОШ.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом "Об образовании в РФ" № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, районным отраслевым соглашением по муниципальным образовательным учреждениям Ордынского района Новосибирской области на 2014-2016 годы с целью:

- повышения мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат;
- создания стимулов к повышению профессионального уровня работников;
- повышения качества услуг и обеспечения более высокой результативности работы.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения в пределах его фонда оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников образовательного учреждения определяется трудовыми договорами, заключёнными между директором и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности образовательного учреждения и работников.

II. Система оплаты труда работников образовательного учреждения

2.1. Оплата труда работников образовательного учреждения включает:

- должностные оклады;
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с районным отраслевым соглашением по муниципальным образовательным учреждениям Ордынского района Новосибирской области на 2014 -2016 годы, исходя из установленных требований к квалификации специалистов и характеристик работ профессий рабочих.

2.3. Оплата труда работников, работающих на почасовой оплате труда, осуществляется в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 15.02.2005 № 81.« О часовой оплате труда».

2.4. Виды и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются данным Положением.

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- работу в сельской местности - руководителям и специалистам – 25% должностного оклада;

- работу в ночное время не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время;

-совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы;

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни – устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации;

- сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере;

- с вредными и(или)опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

3.2.Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия оплаты труда директора, его заместителей

4.1.Заработная плата директору устанавливается при заключении с ним трудового договора исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения образовательного учреждения к группе по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы учреждения в соответствии с районным отраслевым соглашением по муниципальным образовательным учреждениям Ордынского района Новосибирской области на 2014-2016 годы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются исполнительным органом власти Ордынского района Новосибирской области, в ведении которого находится образовательное учреждение.

4.3. Заработная плата заместителей директора устанавливается директором образовательного учреждения. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются на 20-30% ниже должностного оклада директора.

4.4. Максимальный размер выплат стимулирующего характера заместителям директора не должен превышать 80% выплат стимулирующего характера, установленных директору, и начисляется два раза в год.

4.5. Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование директора, не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование работников образовательного учреждения.

V. Качественные показатели деятельности и порядок установления выплат стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за качественные показатели деятельности работников образовательного учреждения.

Качественные показатели деятельности устанавливаются в данном Положении.

5.2. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения закрепляются в данном Положении в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для каждого работника не ограничиваются.

5.3. Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, при одновременном соблюдении им следующих условий:

- ✓ окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- ✓ заключил трудового договора с образовательным учреждением,
- ✓ срок трудового договора составляет не менее трех лет,
- ✓ работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

5.4. Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% к окладу пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- ✓ впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- ✓ прибыл на работу в район области,
- ✓ заключил трудовой договор с организацией образования,
- ✓ договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- ✓ срок трудового договора не менее трех лет,
- ✓ работа в соответствии с полученной специальностью.

5.5. Распределение стимулирующих выплат осуществляет комиссия, состав которой рассматривается общим собранием трудового коллектива простым большинством голосов и утверждается приказом директора.

В состав комиссии входят представители администрации, работников (педагогических работников – руководители МО, техперсонала – завхоз) и председатель первичной профсоюзной организации.

5.6. В компетенцию комиссии по распределению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными в Положении о системе оплаты труда критериями.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за качественные показатели деятельности на основании представленных работниками отчетов в комиссию по проведению оценки деятельности работников.

5.7. Заседание комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании комиссия:

- ✓ выбирает председателя и секретаря комиссии;
- ✓ рассматривает материалы по самоанализу работников;
- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- ✓ осуществляет подсчет процентов.

Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом директора на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат, согласованного с председателем Совета школы.

5.8. Стимулирующие выплаты могут быть снижены за нарушение исполнительской дисциплины, невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, наличие обоснованных жалоб на работников образовательного учреждения.

5.9. В случае, если объем выплат стимулирующего характера в месяц (Фнв) превышает месячный фонд оплаты труда учреждения (Фот) за минусом месячного фонда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационным выплатам - Фгв), производится пропорциональное уменьшение выплат стимулирующего характера всем работникам учреждения в соответствии поправочным коэффициентом (Ку), который рассчитывается по формуле:

$$K_y = (\text{Фот} - \text{Фгв}) / \text{Фнв}, \text{ где}$$

Ку - коэффициент учреждения;

Фот - фонд оплаты труда;

Фгв - месячный фонд гарантированных выплат;

Фнв - объем выплат стимулирующего характера в месяц.

Например:

Ф.И.О	
Иванов И.И. 20% (% определяем по таблице качественных показателей)	× Ку
Петров П.П. 70%	× Ку
Сидоров С.С. 50%	× Ку
Итого: 140%	

$$140\% / 100 = 1,4 \times 6680 (\text{баз.оклад}) = 9352 \text{ руб.}$$

$$\text{Фнв(потребность)} = 9352 \text{ руб.}$$

$$\text{Фнв(бух.центр)} = 8000 \text{ руб.}$$

Определяем пониженный коэффициент:

$$K_u = \frac{\text{Фнв(бух.центр)} - 8000}{\text{Фнв(потребн.)9352}} = 0,85\%$$

Понижающий коэффициент рассчитывается ежемесячно.

Качественные показатели деятельности работников учреждения

№	Перечень показателей. Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат в % к должностному окладу	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Заместитель директора			
1.	Организация работы по профориентации обучающихся	5	Выплаты устанавливаются за календарный период года на основании отчета, который предоставляется директору
2.	Высокие показатели качества подготовки обучающихся	10	
3.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением(совет школы, методический совет, педагогический совет и т.д.)	10	
4.	Сохранение контингента обучающихся	10	
5.	Высокий уровень профессионализма педагогических работников образовательного учреждения	10	
6.	Подготовка и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения	5	
7.	Внедрение современных образовательных технологий и программ, направленных на достижение высоких конечных результатов: участие педагогов в инновационной, экспериментальной деятельности, распространение опыта (участие в семинарах, МО, конференциях, публикации в СМИ, результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах)	10	
8.	Высокая исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное и качественное предоставление информации и др.)	10	
9.	Качественное обеспечение управленческой деятельности (самообследование образовательного учреждения, программа развития, регулярно обновляемый сайт и др.)	10	
Итого:		80%	

Педагогические работники			
1.	Качество и доступность общего образования		
1.1.	<p>Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения</p> <p><i>Абсолютная успеваемость учащихся</i></p> <p>95% и более</p> <p>менее 95%</p> <p><i>Качественная успеваемость учащихся</i></p> <p>40% и более</p> <p>20% - 39%</p> <p>менее 20%</p>	<p>10</p> <p>0</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>0</p>	по результатам четверти
1.2.	Высокие показатели качества обученности детей по итогам независимой экспертизы (ЕГЭ, ОГЭ в 9 классе, при аккредитации образовательного учреждения и другие формы внешнего мониторинга)	40	по результатам
1.3.	<p>Результативность участия в конкурсах, соревнованиях и т.д.</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружного уровня <ul style="list-style-type: none"> - участие - победители и призёры • районного уровня <ul style="list-style-type: none"> - участие - победители и призёры • регионального уровня <ul style="list-style-type: none"> - участие - победители и призёры • федерального уровня <ul style="list-style-type: none"> - участие - победители и призёры 	<p>5</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>15</p> <p>30</p> <p>15</p> <p>30</p>	по результатам
1.4.	Результативность в индивидуальной работе с обучающимися, испытывающими трудности в освоении основных образовательных программ	10	ежемесячно

	Итого	210%	
2.	Качество обеспечения учебно-воспитательного процесса		
2.1.	Разработка и внедрение авторских программ	15	по результатам
2.2.	Разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения	10	по результатам
2.3.	Проведение уроков (занятий) высокого качества: (доля уроков (занятий), при которых используются информационные технологии, проектная деятельность и иные формы активного обучения (при наличии оформленных документов)	10	по результатам
2.4.	Проведение открытых уроков (занятий) высокого качества: <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • окружного уровня • районного уровня 	10 20 30	по результатам
2.5.	Участие педагога в инновационной деятельности	15	по результатам
2.6.	Исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися	15	по результатам
2.7.	Внедрение программ углубленного изучения предметов.	15	по результатам
2.8.	Качественная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	15	по результатам
2.9.	Участие педагога в методической работе (методических объединениях, участие в конференциях, семинарах разного уровня). <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • окружного уровня • районного уровня 	5 10 15	ежемесячно
2.10.	Ведение мониторинга качества обучения учащихся, владение социальным паспортом своих воспитанников и оказание им своевременной поддержки.	5	ежемесячно
2.11.	Результативность обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	10	ежемесячно
	Итого	200%	
3.	Состояние внеурочной деятельности		

3.1.	Качественная подготовка и проведение массовых мероприятий воспитательного и обучающего характера.	10	по результатам
3.2.	Организация активной познавательно-краеведческой деятельности по родному краю и стране (туристические походы, поездки, экскурсии, экспедиции).	15	по результатам
3.3.	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю) <i>всероссийского уровня:</i> подготовка участников подготовка призёров и победителей <i>областного уровня:</i> подготовка участников подготовка победителей и призёров (за каждого) <i>районного уровня:</i> подготовка участников подготовка призёров и победителей (за каждого) <i>школьного уровня:</i> подготовка победителей (за каждого)	10 20 10 20 5 10 2	по результатам
3.4.	Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю) обхват обучающихся: 75% и более 50-69% менее 50%	15 10 5	по результатам
	Итого	132%	
4.	<i>Деятельность по сохранению здоровья обучающихся</i>		
4.1.	Высокий охват горячим питанием от 90% (5-9 классы), от 80% (10-11 классы), до 100 % (1-4 классы), ведение табеля по питанию.	10	ежемесячно
4.2.	Организация и проведение мероприятий по профилактике школьного травматизма, отсутствие травматизма во время		ежемесячно

	образовательного процесса.	10	
4.3.	Качественный уровень организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся.	10	ежемесячно
4.4.	Высокий уровень оздоровления, отдыха и занятости детей в учебный и летний периоды (трудоустройство, в т. ч. за счёт средств образовательной организации, % охвата ЛДП, ЗОЛ)	15	по результатам
4.5.	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	5	один раз в четверть
5.	Результативность индивидуальной работы с семьями	5	По результатам
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов, ведение личных дел, запрашиваемая информация и т.д).	10	ежемесячно
7.	Образцовое содержание и развитие учебного кабинета (паспортизация кабинета).	15	один раз в полугодие
8	Результативность представления и защиты интересов школы (участников образовательного процесса) в государственных, муниципальных и общественных организациях, органах самоуправления.	15	по результатам
9.	Участие педагога в профессиональных конкурсах педагогического мастерства: <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня • регионального уровня 	20 40 70	по результатам
	Итого:	225%	
Библиотекарь			
1.	Высокая читательская активность обучающихся	5	
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	10	
3.	Результативность участия в мероприятиях; <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня 	5 10	
	Итого:	30%	

Заведующий хозяйством			
1.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	30	
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса	15	
3.	Обеспечение охраны образовательного учреждения в период образовательного процесса и во внеурочное время.	10	
	Итого:	55%	
Обслуживающий персонал			
1.	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий (расширение зон обслуживания, вынос мусора, косьба территории и т.д.)	15	
2.	Оперативность выполнения непредвиденных поручений (в соответствии с должностной инструкцией)	15	
	Итого:	30%	

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работнику в следующих размерах (устанавливается 2 раз в год, в январе, сентябре):

№	Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (тарифной ставке)
1	свыше 3 года	5%
	от 5 до 10 лет	10%
	от 10 до 15 лет	15%
	свыше 15 лет	20%

На должностные оклады компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент. Ежемесячная сумма выплат стимулирующего характера составляет не более двух базовых окладов.