

1. **Оплата труда работников**

**2.1** Оплата труда работников состоит из :

* должностных окладов (ставок заработной платы);
* выплат компенсационного характера;
* выплат стимулирующего характера.

**2.2** Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной Областным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

**2.3** Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

**2.4** Размеры должностных окладов педагогических работников по профессионально-квалификационным группам устанавливаются в соответствии с Региональным отраслевым соглашением.

**2.5** Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом директора МБОУ – Верх- Тулинской СОШ №14:

* на учебный год до 1 сентября;
* при изменении должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

**2.6** Установленные условия, используемые для оплаты учителей согласно тарификации в Приложение №1.

**2.7** Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 14.02.2008г. №55 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах» в редакции приказа Министерства труда, занятности и трудовых ресурсов Новосибирской области от 27.02.2013г. №113

**2.8** Норма рабочего времени.

**2.8.1**. Нормальная продолжительность рабочего времени работников ОУ в неделю не может превышать:

* для педагогических работников – 36 часов;
* для остальных работников – 40 часов;

**2.8.2.** Норма часов работы за ставку заработной платы установлена:

* музыкальным руководителям – 24 часа в неделю;
* учителям-дефектологам, учителям-логопедам – 20 часов в неделю.

**2.9** При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работнику производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

**3. Выплаты компенсационного характера**

**3.1** К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

* работу в сельской местности;
* работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* сверхурочную работу;
* работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;
* совмещение профессий (должностей);
* работу в местности с особыми климатическими условиями – районный коэффициент.

**3.2** Доплата за работу в сельской местности педагогическим работникам ОУ составляет 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.05.1995 г. № 534, Постановлением губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 г. № 341

**3.3** Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации.

**3.4** Доплата за сверхурочную работу за первые два часа в – полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации.

**3.5** Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки условий труда) рабочих мест, ст.219 ТК РФ) в % к должностному окладу за фактически отработанное время (выполненный объем работы) в следующем соотношении:

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%;

- Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%;

- Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%;

- Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%;

- Класс условий труда (вредный) 4. – не менее 12%.

**3.6** До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную выплату, поскольку условия труда работников не изменились. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации (специальной оценки условий труда) рабочих мест, компенсации работникам не устанавливаются.

| **Виды выплат компенсационного характера** | **Размер доплаты, в %**  **к должностному окладу** |
| --- | --- |

**3.7** Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

**3.8** Конкретные размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Отраслевым соглашением:

|  |  |
| --- | --- |
| Инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в классах и группах | 20 % |
| за работу в специальных (коррекционных) группах для детей с отклонениями в развитии – учителю-логопеду | 20 % |
| за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) - сторожу | 35 % |

**3.9** На должностные оклады (оклады) и все виды выплат начисляется районный коэффициент – 25%.

1. **Стимулирующие выплаты**.
   1. Размеры стимулирующих выплат определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с качественными показателями эффективности и результативности деятельности работников МБОУ – Верх - Тулинской СОШ №14 к окладу работника.

**4.2**. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

**4.3**. К выплатам стимулирующего характера относятся:

* постоянные и разовые выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда ( Приложение №1).
* выплаты за выполнение качественных показателей эффективности и результативности деятельности работника. Приложение № 2,3,4,5;
* надбавки за ученую степень: кандидата наук – в размере 8 % доктора наук – в размере 8% от должностного оклада ;
* надбавки за присвоение почетного звания Российской Федерации – 20% от должностного оклада (включая руководителя);
* надбавки за награждение государственными и ведомственными наградами Российской Федерации – 15% от должностного оклада (включая руководителя);
  1. Оценка выполнения качественных показателей эффективности результативности деятельности работника осуществляется комиссией по

распределению стимулирующих выплат ежемесячно с занесением в индивидуальный лист с критериями оценки качества.

* 1. Работники ежемесячно до 20 числа предоставляют председателю комиссии по распределению стимулирующих выплат отчет о достижении показателей

согласно установленной форме. Лист учета стимулирующих выплат работников по достижению показателей эффективности и результативности утверждается приказом директора.

* 1. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику

оформляется приказом директора школы на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в МБОУ – Верх -Тулинской СОШ №14 согласно настоящему Положению.

* 1. В состав комиссии по распределению стимулирующих выплат входят представители администрации, руководители предметных МО учителей, заведующий хозяйством и председатель первичной профсоюзной организации. Состав комиссии избирается общим собранием

работников и утверждается приказом директора . В приказе указывается председатель, секретарь и член (члены) комиссии.

* 1. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:
* рассматривает материалы по самоанализу работников (по установленной форме);
* 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 стимулирующих выплат в баллах, по результатам рассмотрения материалов, предоставленных в комиссию
  1. Комиссия вправе вносить предложения о единовременном премировании работников учреждения в случае производственной необходимости за выполнение важных и особо важных заданий в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер премии за выполнение особо важных заданий не ограничен. Конкретный размер премий устанавливается приказом директора.
  2. Стимулирующие выплаты работникам учреждения снижаются или не выплачиваются по следующим основаниям:
* За нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов)
* Нарушение санитарно - эпидемиологического режима.
* Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
* Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
* Нарушение правил культурно - эстетического поведения и субординации.
* Обоснованные жалобы родителей, поданных в письменном виде, на работников (низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное и грубое отношение к воспитанникам, учащимся), нарушение этики.
* Детский травматизм по вине работника.

**4.11**. Основанием для снижения или не назначения стимулирующих выплат является представление директора МБОУ – Верх-Тулинской СОШ №14 в комиссию. Решение оформляется отдельным пунктом протокола.

**4.12**. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им установлены:

**4.12.1**. Единовременное пособие (за счет стимулирующей части фонда оплаты труда) в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения при соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или средне специальное учебное заведение;

- заключил трудовой договор с ОУ;

- срок трудового договора составляет не менее трех лет;

- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией

**4.12.2**. Ежемесячная надбавка в течение трех лет – 25%. от должностного оклада пропорционально отработанному времени с учетом педагогической нагрузки при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или средне специальное учебное заведение;

- прибыл на работу в район области;

- заключил трудовой договор с ОУ;

- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения;

- срок трудового договора составляет не менее трех лет;

- работа в соответствии с полученной специальностью.

**5. Заключительные положения**

**5.1**. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, в том числе касающихся условий оплаты труда, работник ОУ уведомляется в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения изменений.

**5.2.** Все изменения условий оплаты труда отражаются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

**5.3**. Все вопросы, не урегулированные настоящим положением, регулируются в соответствии с действующим законодательством.