

ПРИНЯТО

Общим собранием
МКОУ СОШ с. Совье Слободского района
Протокол № 4 от 29 июня 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ СОШ с. Совье
Слободского района Кировской обл
О.А. Окулова
(подпись)
Приказ от «29» июня 2018 г. №100



СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования
администрации Слободского района
Кировской области

Е.В. Гусева
(подпись)
«29» июня 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета
МКОУ СОШ с. Совье

Р.А. Долгих
(подпись)
Протокол от «29» июня 2018 г. № 11

**Положение
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
с. Совье
Слободского района
Кировской области
(в новой редакции)**

Предыдущая редакция Положения об
оплате труда работников МКОУ СОШ
с. Совье утверждена приказом директора
от 28.08.2017 г. № 105, с изменениями и
дополнениями, утвержденными
приказом директора от 18.01.2018 г. № 11

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Совье Слободского района (далее - Положение) разработано на основании постановления администрации Слободского района от 29.06.2018 г. № 960 «Об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений по виду экономической деятельности «Образование», постановления главы администрации Слободского района от 29.05.2013 г. № 251 «Об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений по виду экономической деятельности «Образование», с изменениями, внесенными постановлениями администрации Слободского района от 24.09.2013 № 490, от 26.09.2013 № 495, 16.12.2014 № 694, 24.11.2015 № 2337, 30.12.2015 № 2615, 06.05.2016 № 619, 09.06.2016 № 810, 30.12.2016 № 1816, от 17.05.2017 № 759.

1.2. Настоящее положение устанавливает порядок оплаты труда для работников МКОУ СОШ с. Совье (далее – Школа).

Положение включает общие условия и размеры оплаты труда работников учреждения, минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя.

1.3. Система оплаты труда в МКОУ СОШ с. Совье устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.4. Положение об оплате труда работников принимается общим собранием, утверждается приказом директора и подлежит согласованию с управлением образования администрации Слободского района, выборным органом первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ с. Совье.

1.5. В настоящее Положение в установленном порядке могут вноситься изменения и дополнения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1 Заработная плата работников состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
 - базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;
 - минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - настоящего Положения.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников МКОУ СОШ с. Совье формируется на календарный год, для казенных организаций исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

2.1.4. МКОУ СОШ с. Совье в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных настоящим Положением.

2.1.5. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям МКОУ СОШ с. Совье, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы:	
должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3 562 рубля
должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: <i>младший воспитатель</i>	3 696 рублей
должности педагогических работников: <i>педагог-организатор, учитель, преподаватель-организатор ОБЖ, воспитатель, педагог дополнительного образования, руководитель внеурочной деятельности</i>	11 163 рубля
должностей руководителей структурных подразделений	5 538 рублей
Должности педагогических работников дошкольного отделения: <i>воспитатель, музыкальный руководитель,</i>	7 920 рублей

2.1.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
Общеотраслевые должности служащих первого уровня: <i>делопроизводитель</i>	3562 рублей

Общеотраслевые должности служащих второго уровня: <i>лаборант, заведующий хозяйством, шеф-повар(и.о. шеф-повара)</i>	3696 рублей
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня: <i>инженер-программист, экономист, бухгалтер(в т.ч. бухгалтер-калькулятор)</i>	3959 рублей
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	4223 рубля

2.1.8. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы	
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня: <i>сторож, вахтер, гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, кухонный рабочий, кладовщик, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, грузчик, кастелянша, уборщик служебных помещений</i>	3430 рублей
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня: <i>повар</i>	3562 рубля

2.1.9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

Приказ министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
<i>Библиотекарь</i>	4223 рубля

2.1.10. Установить, что при индексации окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля по правилам арифметики.

2.1.11. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. В МКОУ СОШ с. Совье устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации Слободского района от 29.06.2018 г. № 960 «Об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений по виду экономической деятельности «Образование».

2.2.2. Положение об оплате труда работников МКОУ СОШ с. Совье предусматривает установление следующих выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

2.2.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2.2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.2.2.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы;

- выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплата за совмещение профессий;
- выплата за сверхурочную работу;
- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплата за работу в ночное время.

2.2.3 Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьями 146, 148 Трудового кодекса Российской Федерации и применяются к начисленной заработной плате, которая должна быть определена не менее минимального размера труда.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 151-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.4. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.2.5. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

2.2.6. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективном договоре.

2.2.7. Выплаты компенсационного характера вводятся на определенный период времени, а также при необходимости могут быть пересмотрены (увеличены, уменьшены) по приказу директора школы. Период, на который устанавливаются выплаты конкретному работнику, указывается в приказе директора школы.

2.3. Размеры и иные условия установления выплат компенсационного характера:

2.3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается приказом директора по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных

факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению»

2.3.1.2. За иные особые условия работы в учреждении могут устанавливаться выплаты компенсационного характера следующим работникам:

Учреждение, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Учитель, осуществляющий индивидуальное обучение	до 10%

2.3.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент за работу в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 №1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.3.3.1. Выплата при совмещении профессий устанавливается работнику при совмещении профессий - выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон и вводятся приказом директора Школы с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.3.2. Выплата при совместительстве профессий(должностей) осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

2.3.3.3. Выплата за увеличение 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 выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон и вводятся приказом директора Школы с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.3.4. При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Условие	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Период выплат

Классное руководство	За выполнение функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе в соответствии с Положением о классном руководстве МКОУ СОШ с. Совье в зависимости от количества обучающихся в классе(до 1 % за обучающегося)	до 15%	на месяц, квартал, учебный год
Проверка тетрадей	<p>учителям 1-4 классов (математика, русский язык)</p> <p>учителям русского языка и литературы</p> <p>учителям математики</p> <p>учителям иностранного языка</p> <p>учителям физики, химии, биологии</p> <p>учителям истории, обществознания, географии, краеведения, ОРКСЭ, искусства, МХК</p> <p>учителям ИЗО, технологии (проекты)</p> <p>Доплата за проверку тетрадей работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации за ставку заработной платы, устанавливается пропорционально выполняемому объему.</p>	<p>до 10 %</p> <p>до 15 %</p> <p>до 10 %</p> <p>до 10 %</p> <p>до 5 %</p> <p>до 4 %</p> <p>до 2 %</p>	на месяц, квартал, учебный год

Заведование кабинетом, мастерской	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение правил охраны труда - соблюдение санитарно –гигиенических условий - наличие плана и работа в соответствии с ним - оформление кабинета, мастерской : актуальность содержания, сменность, эстетичность - обеспечение сохранности школьного имущества - накопление , систематизация и использование дидактического материала и учебно-наглядных пособий - проведение внеклассных мероприятий на базе кабинета, мастерской <p>Выплата за заведование кабинетом, мастерской может быть снижена от 1 до 10 % за:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. необеспечение сохранности мебели, оборудования, наглядных пособий; 2. несоответствие состояния кабинета санитарно-гигиеническим требованиям; 3. несоблюдение норм и правил технической безопасности; 4. отсутствие обновления и пополнения раздаточного и дидактического материала. 	до 15%	на месяц, квартал, учебный год
Заведование учебно-опытным участком	<p>выполнение Положения об УОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) наличие на участке отделов; б) организация опытнической работы; в) наличие плана и работа по его выполнению; г) ведение всей необходимой документации; д) соблюдение норм и правил ОТ; е) работа по благоустройству школы. 	до 15 %	с 01 апреля по 31 октября
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими и т.п.	<p>руководство РМО</p> <p>руководство ШМО</p>	до 15 % до 5 %	на месяц, квартал, учебный год
За обслуживание компьютерной техники	<ul style="list-style-type: none"> - установка и запуск программ - ремонт, профилактические обслуживание - консультации пользователей (обучающихся, работников) - обеспечение сохранности и надлежащее содержание компьютерного 	до 20 % до 20 % до 10 % до 10 %	на месяц, квартал, учебный год

	оборудования		
За организацию туристической и краеведческой работы с обучающимися	- наличие программы, плана, проекта - проведение мероприятий в соответствии с программой, планом, проектом - результаты работы	до 20 %	на месяц, квартал
За выполнение печатных работ	обеспечение качества и своевременности подготовки печатных документов	до 30 %	на месяц, квартал
За организацию работы по гражданской обороне, пожарной безопасности, электробезопасности, охране труда	- своевременность заполнения регламентирующей документации (журналы, протоколы, отчеты) - проведение инструктажей, тренировок - отсутствие замечаний надзорных органов	до 50 %	на месяц, квартал
За работу по текущему ремонту спортивного инвентаря	качество работ по ремонту спортивного инвентаря	до 10 %	единовременно
За ведение работы по обеспечению функционирования, в том числе постоянное обновление, сайта школы	обеспечение функционирования сайта в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательном учреждении	до 30 %	на месяц, квартал
За работу по ведению электронного классного журнала	своевременное ведение электронного классного журнала	до 10 %	на учебный год
За работу в составе экспертных групп, комиссий, жюри, советах и т.п. разного уровня	отсутствие оплаты из другого источника при наличии приказа	до 10 %	по факту
За ведение работы по делопроизводству	- качественное ведение кадрового делопроизводства, ведение книг приказов, графиков работы, табелей учета рабочего времени, учету и оформлению листков временной нетрудоспособности, архивирование документов, работа с электронной почтой - выполнение функций секретаря при проведении педсоветов, совещаний, собраний	до 50 %	на месяц, квартал, учебный год
За работу в качестве руководителя, организаторов ППЭ, сопровождающих при проведении государственной итоговой аттестации	отсутствие оплаты из другого источника при наличии приказа	до 25 %	единовременно

За работу по организации временного трудоустройства несовершеннолетних в свободное от учебы время	- подача заявки в Центр занятости населения, заключение договора; - сопровождение обучающихся в ЦЗН; - разъяснительная работа с родителями, получение их согласия на работу детей; - организация работы, ведение табеля учета рабочего времени; - оформление и сдача документов (трудовой договор, акты приемки работ, справка об участии, перечень работ, приказы о приеме и увольнении)	до 25 % до 50% до 30% до 70% до 30%	на месяц, квартал
---	---	---	-------------------

2.3.3.5. При выполнении работы, не входящей в должностные обязанности, устанавливаются выплаты другим работникам школы :

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Должность	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Период
За подачу звонков согласно расписания уроков За хранение и выдачу ключей под запись За обеспечение пропускного режима в школе	Гардеробщик	до 20 % до 20 % до 20 %	на учебный год
За подготовку школы к работе в зимних условиях За подготовку школы к началу учебного года	Уборщик служебных помещений; младший воспитатель	до 50 % до 50 %	на месяц на месяц
За уборку лестниц, тротуаров, площадей, прилегающих к школе, их своевременную очистку от снега и льда, посыпку их песком, за сохранность зелёных насаждений и их ограждений, уборку сорной растительности на территории школы, содержание в соответствии с санитарными требованиями площадки для сбора ТБО	Сторож	до 100 %	на месяц, квартал
За озеленение помещений школы, территории ОУ	Уборщик служебных помещений; младший воспитатель	до 20 %	на месяц, квартал
За работу по ремонту мебели, сантехнического оборудования, обеспечению необходимых социально-бытовых условий	Заведующий хозяйством	до 50 %	на месяц, квартал

2.3.4. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

2.3.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекавшемуся к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3.6. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер выплаты в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.3.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3.8. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон и вводятся приказом директора Школы с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4. Выплаты стимулирующего характера

2.4.1. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, определяемым постановлением администрации Слободского района Кировской области и настоящим Положением в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда, показателями эффективности деятельности педагогических работников.

2.4.2 Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории (классности);
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

2.4.3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Возможна разовая выплата стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

2.4.4. К выплатам стимулирующего характера, производимым по решению директора школы, в соответствии с Положением об оплате труда работников в пределах фонда оплаты труда, относятся:

- выплаты за стаж педагогической работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории (классности);
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению и по занимаемой должности;
- выплаты за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.

2.4.5. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ производятся по решению комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности школы в соответствии с Положением об оплате труда работников в пределах фонда оплаты труда и утверждаются приказом директора школы.

Работники школы, претендующие на стимулирующие выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, предусмотренные настоящим Положением, представляют в комиссию по оценке выполнения показателей эффективности деятельности школы информацию за отчетный период с указанием результатов работы в соответствии с показателями настоящего Положения. Педагогические работники, заместители директора, информацию представляют в соответствии с показателями эффективности деятельности.

Оценку деятельности работников по показателям работы, педагогических работников, заместителей директора по показателям эффективности за отчетный период проводит комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности школы, состав которой избирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора школы.

Порядок, сроки работы комиссии, ее состав утверждаются локальным актом школы.

Результаты работы комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности школы оформляются протоколом и размещаются на официальном сайте школы.

2.4.6. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или изменены приказом руководителя учреждения в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение устава учреждения и Правил внутреннего распорядка, некачественное исполнение планов работы, приказов и других нормативных правовых актов, обязательных для работы в учреждении, нарушение сроков предоставления отчетности, предоставление неверной информации, за нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам проведенных проверок и ревизий деятельности учреждений, до истечения срока действия приказа об их установлении.

2.4.7. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

2.4.8. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.4.9. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.4.10. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года - на учебный год, на квартал, полугодие, на другие сроки, а также при необходимости могут быть назначены и сняты по

приказу директора Школы. Период, на который устанавливаются выплаты конкретному работнику, указывается в приказе директора Школы.

2.5. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

2.5.1 Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников школы, а также доходов от оказания платных услуг иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Конкретный размер выплаты определяется в процентах и (или) в абсолютных размерах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с показателями эффективности работы

Устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера:

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников (единица измерения баллы)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты)	Наличие проекта, программы; результат реализации до 5	отчет педагогического работника	годовая (с 01.09. по 31.08)
Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	ведение мониторинга с промежуточной оценкой результатов, в т.ч. ведение портфолио обучающимися до 5	отчет педагогического работника	разовая выплата по итогам проведения мониторингов
Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся по предмету в классах, где учитель ведет преподавание (сравнение показателей обученности и качества знаний обучающихся каждого класса по предмету текущего учебного года и предыдущего)	Показатель положительной динамики до 3	отчет педагогического работника	годовая (с 01.07 по 30.09)
Качественная подготовка выпускников 11 класса к ЕГЭ, обучающихся 9 класса к итоговой аттестации в новой форме	средний балл по предмету: равен районному - до 5 выше районного - до 10	отчет педагогического работника	разовая выплата по итогам учебного года
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	организация родительского всеобуча; организация и проведение	отчет педагогического	ежемесячная, кварталь-

обучающихся и воспитанников	открытых уроков, занятий; посещение семей; проведение совместных мероприятий с родителями; проведение индивидуальных и групповых консультаций для родителей; проведение регулярных родительских собраний; информационная открытость (ведение странички на сайте ОУ) до 10	работника	ная,
Участие и результаты участия обучающихся и воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.	За каждого обучающегося и воспитанника Школьный этап – до 1 Муниципальный – до 5 Региональный – до 10 Всероссийский – до 15	отчет педагогического работника	ежемесячная, квартальная
Участие в коллективных педагогических проектах	Школьный – до 3 Муниципальный – до 5 Окружной – до 7 Региональный – до 10 Всероссийский – до 15	отчет педагогического работника	ежемесячная, квартальная
Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Выполнение доведенного задания по разработке основной образовательной программы в срок; 100% выполнение рабочих программ до 5	отчет педагогического работника	годовая (с 01.09 по 31.08)
Организация работы по сохранению и укреплению здоровья, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	снижение заболеваемости обучающихся и воспитанников в сравнении с предыдущим периодом; организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.); охват горячим питанием	отчет педагогического работника	ежемесячная, квартальная

	(100% в классе); применение здоровьесберегающих технологий; отсутствие случаев травматизма; организация работы с часто болеющими детьми; работа с родителями по пропаганде ценностей здоровья и ЗОЖ до 10		
Работа с детьми из социально неблагополучных семей, отстающими обучающимися	индивидуальная работа с обучающимися из социально неблагополучных семей и отстающими обучающимися, работа с семьями (посещение семей, консультирование родителей, оказание психолого- педагогической помощи) до 5	отчет педагогиче- ского работника	ежеме- сячная, кварталь- ная
Работа по профилактике правонарушений и преступлений	индивидуальная работа с детьми «группы риска»; отсутствие пропусков уроков без уважительных причин; отсутствие обучающихся, допустивших правонарушения ; работа с родителями (посещение семей, консультирование родителей, оказание психолого- педагогической помощи); взаимодействие с ПДН, участковым милиционером, КДН Денисовского поселения, Домом культуры, Совьинским ФАПом; 100% обучение детей по закрепленной территории (по возрасту, классу) до 10	отчет педагогиче- ского работника	ежеме- сячная, кварталь- ная
Участие в методической работе, обобщении и распространении лучшего педагогического опыта	Проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, семинаров, консультаций,	отчет педагогиче- ского работника	ежеме- сячная, кварталь- ная

	<p>предметных недель ; работа над методической темой; участие в семинарах, конференциях, форумах, методических объединениях с обобщенных педагогическим опытом; участие в конкурсах педагогического мастерства ; публикации материалов из опыта работы в профессиональных изданиях; создание и ведение собственных сайтов</p> <p>Школьный – до 4 Муниципальный – до 6 Окружной – до 7 Региональный – до 10 Всероссийский – до 15</p>		
<p>Охват обучающихся организованным отдыхом в каникулярное время составляет не менее 100% от общего количества учащихся класса</p>	<p>выполнение показателя 100% по классу до 5</p>	<p>отчет педагогического работника</p>	<p>ежемесячная, квартальная</p>
<p>Реализация программы по подготовке детей дошкольного возраста к школе (для учителей начальных классов)</p>	<p>Реализуется в полном объеме до 5</p>	<p>отчет педагогического работника</p>	<p>ежемесячная, квартальная</p>
<p>Использование ИКТ-технологий, электронных образовательных ресурсов (ЭОР), современных технических средств обучения в образовательном процессе</p>	<p>Регулярное использование до 5</p>	<p>отчет педагогического работника</p>	<p>ежемесячная, квартальная</p>
<p>Работа по предупреждению детского дорожно-транспортного травматизма среди участников образовательного процесса</p>	<p>100% реализации плана до 5</p>	<p>отчет педагогического работника</p>	<p>ежемесячная, квартальная</p>
<p>Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)</p>	<p>Оформление информационных стендов; выполнение художественно-оформительских работ до 5</p>	<p>отчет педагогического работника</p>	<p>ежемесячная, квартальная</p>
<p>Высокий уровень</p>	<p>заполнение классных</p>	<p>отчет</p>	<p>ежеме-</p>

исполнительской дисциплины	журналов, журналов элективов, журналов объединений дополнительного образования детей; ведение личных дел обучающихся класса своевременная и качественная подготовка отчетности и запрашиваемой информации; отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб по направлению работы до 5	педагогического работника	ежемесячная, квартальная
Участие педагога в проведении мероприятий (смотр, фестиваль, концерт и т.д.).	высокий эстетический уровень; педагогическая значимость; создание условий для развития личности; создание благоприятного психологического климата; формирование социально-значимых ценностей; инициатива и творчество до 5	отчет педагогического работника	ежемесячная, квартальная
Систематическое обновление содержания образования, освоение новых учебных программ, педагогических технологий (методик)	освоение нового предмета учебного плана; освоение развивающих, здоровьесберегающих технологий (методик) обучения и воспитания; освоение новых программ, спецкурсов, факультативов; работа по новым учебно-методическим комплексам ; разработка, экспертиза, внедрение авторской программы, учебного предмета, модуля. До 7	отчет педагогического работника	ежемесячная, квартальная

Максимальный размер стимулирующих выплат, устанавливаемых в течение календарного года, определяется с учетом набранных баллов в предыдущем отчетном периоде:

№ п/п	количество набранных баллов	размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада
1	от 10 до 30	до 25

2	от 30 до 50	до 50
3	от 50 до 100	до 100
4	от 100 до 150	до 150

При наличии нарушений размер выплаты снижается по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателей	Баллы снижения
1	Нарушений, выявленных при проверках	до 30
2	Случаев травматизма	до 50
3	Документов, не исполненных в сроки	до 20
4	Обучающихся, уклоняющихся от получения знаний и не посещающих занятия	до 50
5	Обоснованных жалоб	до 50

Оценка производится комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников по балловой системе по каждому критерию.

На основании проверенной комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников исчисляется совокупный балл по соответствующему критерию оценки.

2.5.2. Устанавливаются следующие показатели, порядок и условия установления **выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ** работникам школы:

2.5.2.1 Библиотекарь

Показатели	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Период выплат
организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы	до 150 %	ежемесячная, квартальная
пропаганда чтения как формы культурного досуга (обзоры, вечера и т.д.)	до 50 %	ежемесячная, квартальная

2.5.2.2. Заведующий хозяйством

Показатели	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Период выплат
обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения	до 50 %	ежемесячная, квартальная
эффективный контроль за соблюдением санитарно-гигиенического режима	до 50 %	ежемесячная, квартальная
качественная организационная работа с техперсоналом	до 50 %	ежемесячная, квартальная
отсутствие предписаний надзорных органов по пожарной безопасности, электробезопасности, охране труда	до 150 %	ежемесячная, квартальная
своевременная и качественная подготовка школы к новому учебному году, зимнему сезону	до 20 %	разовая выплата по итогам приемки школы

2.5.2.3. Уборщик служебных помещений:

Показатели	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Период выплат
качественное соблюдение требований СанПиН в содержании помещений школы	до 300 %	ежемесячная, квартальная
своевременный и качественный текущий ремонт зданий школы,	до 50 %	ежемесячная, квартальная
качественное проведение генеральных уборок	до 50 %	ежемесячная, квартальная
своевременная и качественная подготовка школы к новому учебному году, зимнему сезону	до 20 %	разовая выплата по итогам приемки школы

2.5.2.4. Младший воспитатель

Показатели	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Период выплат
качественное соблюдение требований СанПиН в содержании помещений группы	до 300 %	ежемесячная, квартальная
участие в преобразовании среды развития детей разновозрастной группы	до 50 %	ежемесячная, квартальная

2.5.2.5. Гардеробщик

Показатели	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Период выплат
100%-ное обеспечение сохранности вверенных на хранение вещей	до 300 %	ежемесячная, квартальная

2.5.2.6. Сторож

Показатели	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Период выплат
100%-ное обеспечение охраны имущества и объектов ОУ	до 300 %	ежемесячная, квартальная
эффективный контроль за системой отопления зданий	до 50 %	на период отопительного сезона

2.5.2.7. Повар, кухонный рабочий

Показатели	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Период выплат
отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб	до 300 %	ежемесячная, квартальная
обеспечение качественного приготовления блюд согласно технологическим картам	до 50 %	ежемесячная, квартальная

2.5.2.8. Бухгалтер (в т.ч. бухгалтер-калькулятора

Показатели	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Период выплат
организация и обеспечение качественного выполнения всех договоров и обязательств учреждения	до 300 %	ежемесячная, квартальная
своевременное и качественное предоставление отчетности	до 50 %	ежемесячная, квартальная

2.5.2.9. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастаньяша

Показатели	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Период выплат
отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб	до 300 %	ежемесячная, квартальная
обеспечение качества выполняемых работ по стирке и ремонту спецодежды	до 50 %	ежемесячная, квартальная

2.5.2.10. Кладовщик

Показатели	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Период выплат
отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб	до 300 %	ежемесячная, квартальная
обеспечение соблюдения правил и сроков реализации продуктов питания	до 50 %	ежемесячная, квартальная

2.5.2.11. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования:

Показатели	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Период выплат
безаварийная работа коммуникационных сетей и оборудования	до 300 %	ежемесячная, квартальная
соблюдение сроков проведения и качества ремонтных работ	до 50 %	ежемесячная, квартальная

2.5.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от непрерывного стажа работы:

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы пропорционально выполняемому объему
От 1 года до 5 лет	До 5%
От 5 до 10 лет	До 10%
Свыше 10 лет	До 15%

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией организаций.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех месяцев

2.5.4. Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы пропорционально выполняемому объему
Первая квалификационная категория	До 10 %
Высшая квалификационная категория	До 15 %

Выплата педагогическим работникам за наличие квалификационной категории устанавливается с даты получения категории и прекращается с даты прекращения срока действия квалификационной категории.

2.5.5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знаков отличия устанавливаются по решению руководителя для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты:

20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, работникам, которым присвоена ученая степень кандидатам науки, другие почетные звания;

5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

2.5.6. Выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях) расположенных в сельских населенных пунктах устанавливаются руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам образовательных учреждений (структурных подразделений), расположенных в сельских населённых пунктах:

Руководителям: директорам, начальникам, заведующим, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров, руководителям групп, заведующим библиотекой, заместителям структурных подразделений (директорам филиалов, заместителям директоров филиалов, старшим мастерам, начальникам отделов, шеф-поварам и др.) и другим работникам, предусмотренным квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Педагогическим работникам: учителям, преподавателям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, воспитателям (включая старших,) классным воспитателям, методистам, инструкторам-методистам, социальным педагогам, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, руководителям физвоспитания, инструкторам по физической культуре, преподавателям- организаторам основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки), инструкторам по труду, тренерам-преподавателям (включая старших), музыкальным руководителям, концертмейстерам, старшим вожатым.

Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: главным специалистам, ведущим специалистам, библиотекарям, аккомпаниаторам, бухгалтерам, экономистам, художникам, врачам, медицинским сестрам, инструкторам по лечебной физкультуре, инженерам, механикам, техникам, мастерам, агрономам и другим специалистам, предусмотренным квалификационным справочником руководителей, специалистов и других служащих, старшим лаборантам, лаборантам и младшим воспитателям, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

Выплаты устанавливаются приказом директора Школы в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы пропорционально выполняемому объему.

2.5.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, 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 МКОУ СОШ с. Совье персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 1,5.

2.5.8. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премияльные выплаты производятся по приказу директора Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также доходов от оказания платных

услуг и от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед Школой.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

Работники Школы, награждаемые ведомственными наградами, Почётными грамотами и Благодарственными письмами Министерства образования и науки Российской Федерации или Правительства Кировской области разово премируются. Размеры премий устанавливаются Положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по учреждению и не могут быть ниже размеров, установленных при награждении соответствующей наградой.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

3.1. Основные условия оплаты труда.

3.1.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работодателем – главным распорядителем средств районного бюджета, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад руководителя учреждения пересматривается один раз в год по итогам деятельности учреждения и по итогам проведенного мониторинга оплаты труда в муниципальных учреждениях.

3.1.3. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора школы, утверждаются приказом по Школе.

3.1.4. Оплата труда (должностной оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты) директору школы, его заместителям не должны превышать установленной доли по административно-управленческому персоналу в общем фонде оплаты труда учреждения, определяемую правовым актом учредителя ежегодно по каждому подведомственному учреждению.

Информация о рассчитываемой за календарный год заработной плате руководителя, его заместителей размещается в информационно - коммуникационной сети Интернет на официальных сайтах органов местного самоуправления, осуществляющих функции и полномочия учредителя, если иное не предусмотрено действующим законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации.

В составе размещаемой информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, относящихся к должностям- руководитель, заместитель руководителя, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативными правовыми актами местного самоуправления не позднее 01 февраля, следующего за отчётным года.

3.1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается учредителем в кратности, не превышающей от 1 до 3.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным постановлением администрации Слободского района от 06.04.2009 № 109.

Несоблюдение руководителем учреждения установленного предельного соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников учреждения может служить основанием для расторжения трудового договора с руководителем муниципального учреждения.

Без учета предельного соотношения размеров среднемесячной заработной платы могут быть установлены условия оплаты труда руководителя, его заместителей в отношении учреждений, включенных в перечень, утвержденный местным органом самоуправления.

3.2. Показатели деятельности учреждения и порядок отнесения его к группам.

3.2.1. Показатели деятельности учреждения, в зависимости от которых устанавливается должностной оклад ее директора, порядок отнесения учреждения к группам устанавливаются управлением образования администрации Слободского района.

3.2.2. Должностной оклад директора школы устанавливается в зависимости от показателей, характеризующих масштаб руководства школой: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, повышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

3.2.3. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы оценивается в баллах по показателям, установленным постановлением администрации Слободского района Кировской области.

Объем деятельности каждого учреждения при определении группы оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатель	Условие	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в школе	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество работников в учреждении	за каждого работника,	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	0,5
		первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1
3	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) без полного	круглосуточное пребывание до 80	10

	государственного обеспечения в учреждениях (кроме общежитий профессиональных образовательных учреждений)	воспитанников круглосуточное пребывание свыше 80 воспитанников	30
4	Наличие филиала, общежития с количеством обучающихся (проживающих) (не применяется для школ-интернатов)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел., от 100 до 200 чел., свыше 200 чел.	20 30 50
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
7	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	15
8	Наличие: -автотранспортных средств, сельхозмашин и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 20
9	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га а при орошаемом земледелии- 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
10	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
11	Количество выездных заседаний по психолого-педагогической и медико-социальной диагностике и консультированию в муниципальных образовательных образованиях области	за каждое заседание	2
12	Наличие групп продленного дня	за каждую группу	10
13	За ведение сайта образовательного учреждения	действующий, обновляемый	10
14	Реализация школами альтернативных форм получения образования (семейное, самообразование, экстернат)	за каждого обучающегося	0,5
15	Дистанционное обучение	за каждый предмет	5
16	Организация двухразового питания школьников	100% менее 50%	10 3

3.2.4.Порядок отнесения учреждения к группам

Отнесение учреждения к одной из четырех групп производится по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по сумме баллов			
		1	2	3	4
1	2	3	4	5	6
1	Общеобразовательные учреждения (начальные общеобразовательные школы, основные общеобразовательные школы, средние общеобразовательные школы), коррекционная школа-интернат	свыше 350	250-349	150-249	менее 150
2	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 350	200-299	100-199	менее 100
3	Учреждения дополнительного образования детей	свыше 450	300-449	150-299	менее 150

3.2.5. Группа определяется не чаще одного раза в год (при проведении тарификации) управлением образования администрации Слободского района в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

3.2.6. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации Слободского района за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3.2.7. При установлении группы контингент обучающихся (воспитанников) школы определяется на 1 сентября текущего года по списочному составу.

3.2.8. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.2.9. Должностной оклад директора школы, определяемый трудовым договором, устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений в следующем соотношении:

Группа по оплате труда руководителей общеобразовательного учреждения	Общеобразовательные учреждения
1 группа	10920
2 группа	9360
3 группа	8 320

3.3. Порядок установления выплат компенсационного характера.

3.3.1.. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору школы, его заместителям на общих основаниях в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

3.4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.4.1. К выплатам стимулирующего характера для директора школы, его заместителей относятся:

3.4.1.1. **Выплаты за стаж работы** в учреждениях и организациях сферы образования.

Выплата за стаж работы устанавливается директору школы, его заместителям в зависимости от стажа работы в учреждениях и организациях сферы образования:

стаж непрерывной работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада),
От 1 до 5 лет	до 5%
От 5 до 10 лет	до 10%
Свыше 10 лет	до 15%

Выплата за стаж работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения директором, его заместителями соответствующего стажа.

Исчисление стажа работы производится тарификационной комиссией на основании трудовой книжки работника и других подтверждающих документов в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4.1.2. Выплата за наличие квалификационной категории.

Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования директора школы, его заместителей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы пропорционально выполняемому объему
Первая квалификационная категория	До 10 %
Высшая квалификационная категория	До 15 %

Выплата директору школы, его заместителям за наличие квалификационной категории устанавливается с даты получения категории и прекращается с даты прекращения срока действия квалификационной категории.

3.4.1.3 Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания директору, его заместителям устанавливаются в соответствии с п. 2.5.6 настоящего Положения.

3.4.1.4. Выплата за выполнение целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора школы производится на основании оценки эффективности деятельности директора школы по критериям оценки результатов деятельности учреждения образования за отчетный период, осуществляемой управлением образования администрации Слободского района по балловой системе по каждому критерию.

Оценка производится на основании представляемой учреждением установленной отчетности о результатах деятельности (далее отчет) за отчетный период.

На основании проверенной управлением образования администрации Слободского района оценки исчисляется совокупный балл по соответствующему критерию оценки.

Устанавливаются следующие целевые показатели эффективности работы, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера директору школы:

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя (единица измерения баллы)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1. Основная деятельность учреждения (до 100 баллов)			
Для руководителей общеобразовательных учреждений			
Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения	наличие 10-11 классов, в том числе	отчет руководителя	квартальная

	отсутствие отчисленных, и % выбывших (не отчисленных) не более 1 % за отчетный период до 10	учреждения	
Охват обучающихся организованным отдыхом в каникулярное время составляет не менее 20% от общего количества учащихся	выполнение показателя 20% по ОУ до 5	отчет руководителя учреждения	квартальная
Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)	наличие и функционирование школьного музея, соц. проектов, научных обществ учащихся до 5	отчет руководителя учреждения	годовая (с 01.09 по 31.08)
Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов, реализация программ дополнительного образования	условия созданы до 5 положительная динамика роста до 5	отчет руководителя учреждения	годовая (с 01.09 по 31.08)
Отсутствие обучающихся в возрасте до 15 лет, не получающих основного образования в ОУ по закрепленной территории	отсутствие до 5	отчет руководителя учреждения	квартальная
Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами ЕГЭ	процентное соотношение выше среднего по району до 5	отчет руководителя учреждения	годовая (с 01.09 по 31.08)
Обеспечение качества предоставляемых муниципальных услуг	выполнение показателей муниципального задания до 10	отчет руководителя учреждения	квартальная
Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	по результатам мониторинга средняя по области до 5	отчет руководителя учреждения	годовая (с 01.09 по 31.08)
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	отсутствие предписаний до 5	отчет руководителя учреждения	квартальная
Результаты итоговой аттестации	выше средне	отчет	годовая (с

	районных результатов до 5	руководителя учреждения	01.09 по 31.08)
Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	наличие утвержденной программы, результаты реализуемой программы выше средне районных до 10	отчет руководителя учреждения	годовая (с 01.09 по 31.08)
Доля обучающихся, допустивших правонарушения в общем контингенте	отсутствие до 5	отчет руководителя учреждения	квартальная
Охват обучающихся дополнительным образованием на базе ОУ и составляет не менее 95%	выполнение показателя 50% по ОУ до 5	отчет руководителя учреждения	квартальная
Функционирование системы государственно-общественного управления	наличие системы государственно-общественного управления в ОУ до 5	отчет руководителя учреждения	годовая (с 01.09 по 31.08)
Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	наличие информации на сайте ОУ до 5	отчет руководителя учреждения	квартальная
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования), реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	наличие программ, охват работой физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности 100 % до 5	отчет руководителя учреждения	годовая (с 01.09 по 31.08)
2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина руководителя (до 100 баллов)			
Целевое использование материальных ценностей на выполнение функций учреждения	целевое и эффективное использование до 20	Отчет руководителя учреждения	квартальная
Соблюдение сроков и порядка предоставления статистической, бухгалтерской и иной установленной отчетности	сроки и качество предоставленной отчетности до 20	Отчет руководителя учреждения	квартальная
Обеспечение достижения установленных ежегодных показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников со средней заработной платой в соответствующем субъекте РФ	100% исполнение показателя до 20	Отчет руководителя учреждения	квартальная

Обеспечение своевременного и качественного выполнения всех договоров и обязательств учреждения	сроки и качество до 20	отчет руководителя учреждения	квартальн ая
Организация административно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности учреждения	отсутствие задолженностей, случаев травматизма, нарушений трудового законодательства до 20	отчет руководителя учреждения	квартальн ая
3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами (до 100 баллов)			
Доля педагогов, имеющих квалификационные категории, соответствие занимаемой должности	100 % от общего числа педагогических работников ОУ до 20	отчет руководителя учреждения	годовая (с 01.09 по 31.08)
Обеспечение своевременного прохождения курсовой подготовки педагогическими работниками	выполнение установленного показателя до 20	отчет руководителя учреждения	годовая (с 01.09 по 31.08)
Качественная укомплектованность педагогическими работниками, работниками учебно-вспомогательного персонала	100% соответствие профессионально-квалификационного уровня работников требованиям занимаемой должности до 20	отчет руководителя учреждения	годовая (с 01.09 по 31.08)
Обеспечение работниками ОУ государственных нормативных требований охраны труда, социальных гарантий в соответствии с законодательством РФ	качественное и своевременное выполнение требований и гарантий до 20	отчет руководителя учреждения	годовая (с 01.09 по 31.08)
Социально-психологический климат в трудовом коллективе	отсутствие случаев травматизма, нарушений трудового законодательства, подтвердившихся фактов, изложенных в обращениях граждан до 10	Отчет руководителя учреждения	квартальн ая
Профессиональная и культурно-просветительская работа	количество работников, принявших участие в различных конкурсах, количество культурно-просветительских мероприятий (повысилась, на уровне по сравнению с предыдущими)	Отчет руководителя учреждения	квартальн ая

	периодами) до 10		
--	----------------------------	--	--

Максимальный размер стимулирующих выплат, устанавливаемых в течение календарного года, определяется с учетом набранных баллов в предыдущем отчетном периоде:

№ п/п	Количество набранных баллов	Размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада
1	от 30 до 50	до 100
2	от 50 до 80	до 150
3	от 80 до 100	до 200

При наличии нарушений размер выплаты снижается по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателей	Баллы снижения
1	Нарушений, выявленных при проверках	до 30
2	Случаев травматизма	до 50
3	Документов, не исполненных в сроки	до 20
4	Обучающихся, уклоняющихся от получения знаний и не посещающих занятия	до 50
5	Нецелевое использование бюджетных средств	до 50
6	Обоснованных жалоб	до 50

3.4.1.5. Выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы и качество выполняемых работ **заместителям директора** производятся по решению комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности школы в соответствии с Положением об оплате труда работников в пределах фонда оплаты труда и утверждаются приказом директора школы.

Заместители директора, претендующие на стимулирующие выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, предусмотренные настоящим Положением, представляют в комиссию по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности школы информацию за отчетный период с указанием результатов работы в соответствии с показателями эффективности.

Устанавливаются следующие целевые показатели эффективности работы, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителям директора:

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности (единица измерения баллы)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
Для заместителей директора			
Результаты итоговой аттестации выпускников 9 и 11 классов	выше средне районных результатов до 5	отчет зам.директора	По окончании итоговой аттестации выпускников
Успеваемость (% обучающихся без «2» к общему количеству обучающихся) обучающихся по итогам учебного периода	100% успеваемость – до 5	отчет зам.директора	По итогам учебного года
Качество образования (% обучающихся на «4» и «5» к	Не ниже 50%- до 5	отчет зам.директора	По итогам учебного года

общему количеству обучающихся) по итогам учебного периода			
Реализация социокультурных проектов (социальные проекты, научное общество учащихся, школьная газета и др.)	Реализация проектов, их освещение в социуме до 5	отчет зам.директора	ежеквартально
Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми, результативное участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах	результаты реализуемых программ выше средне районных, имеют положительную динамику до 5	отчет зам.директора	ежеквартально
Положительная динамика снижения численности обучающихся, состоящих на учете в КДН, допустивших правонарушения в общем контингенте	положительная динамика снижения численности обучающихся (отсутствие), состоящих на учете- до 5	отчет зам.директора	Полугодовая (с 01.09 по по 28.02, с 01.03.по 31.08)
Охват обучающихся дополнительным образованием на базе школы	выполнение показателя 80% по ОУ, положительная динамика -до 5	отчет зам.директора	По итогам комплектования кружков и секций
Охват обучающихся организованным отдыхом в каникулярное время составляет не менее 50% от общего количества учащихся	выполнение показателя 50% по ОУ до 5	отчет зам.директора	По итогам оздоровительной кампании
Удовлетворенность родителей организацией учебно-воспитательного процесса	по результатам мониторинга не ниже 80% ,положительная динамика до 5	отчет зам.директора	Декабрь, май
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие замечаний по результатам проверок, объективных жалоб)	отсутствие замечаний до 5	отчет зам.директора	По итогам проведения проверок
Сопровождение аттестации педагогов на квалификационные категории, на соответствие занимаемой должности	выполнение плана, рост доли аттестованных педагогов до 5	отчет зам.директора	полугодовая (с 01.09 по 28.02, с 01.03.по 31.08)
Обеспечение своевременного прохождения курсовой подготовки педагогическими работниками	выполнение плана (не менее одного раза в три года в	отчет зам.директора	полугодовая (с 01.09 по 28.02, с

	отношении каждого педагогического работника) до 5		01.03.по 31.08)
Профессиональная и культурно-просветительская работа	количество работников, принявших участие в различных конкурсах, (повысилось, на уровне по сравнению с предыдущими периодами) до 5	отчет зам.директора	ежеквартально
Высокий уровень организации внутришкольного контроля (мониторинга) образовательного и воспитательного процесса	Выполнение плана, сроки и качество проведения контроля- до 5	отчет зам.директора	полугодовая (с 01.09 по по 28.02, с 01.03.по 31.08)
Своевременность, оперативность и качество подготовки отчетности, в том числе электронной	сроки и качество предоставленной отчетности до 5	отчет зам.директора	квартальная
Высокий уровень организации методической работы	Количество и качество проведенных методических мероприятий (повысилось, на уровне по сравнению с предыдущими периодами) - до 5	отчет зам.директора	квартальная

Максимальный размер стимулирующих выплат, устанавливаемых в течение календарного года, определяется с учетом набранных баллов в предыдущем отчетном периоде:

№ п/п	Количество набранных баллов	Размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада
1	от 30 до 50	до 100
2	от 50 до 80	до 150
3	от 80 до 100	до 200

При наличии нарушений размер выплаты снижается по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателей	Баллы снижения
1	Нарушений, выявленных при проверках	до 30
2	Случаев травматизма	до 50
3	Документов, не исполненных в сроки	до 20

4	Обучающихся, уклоняющихся от получения знаний и не посещающих занятия	до 50
5	Обоснованных жалоб	до 50

3.5. Руководителям учреждений могут производиться разовые премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, календарный год по решению начальника управления образования администрации района в пределах фонда оплаты труда: объявление благодарности, награждение ценными подарками, почетными грамотами, благодарственными письмами, профессиональные праздники, личные юбилейные даты работника, по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ. Порядок и условия премирования устанавливаются Положением о премировании, утверждаемым приказом начальника управления образования.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.2. Оплата труда работников МКОУ СОШ с. Совье, выполняющих преподавательскую работу, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников умножается на фактическую нагрузку в неделю и полученное произведение делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 2.3.3 Положения.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

4.3. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

4.4. Преподавательская работа работников, поименованных в пункте 4.2, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

4.6. Нормирование труда в учреждении осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы,

выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной ставки педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Директор МКОУ СОШ с. Совье в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников, может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

Образовательное учреждение, должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях
Образовательные учреждения	
Профессор, доктор наук	400 рублей
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300 рублей
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200 рублей

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих образовательных учреждений. В размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

4.8. Работникам МКОУ СОШ с. Совье может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

4.9. Работникам МКОУ СОШ с. Совье, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платы за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств муниципального и областного бюджетов, а также за счет оказания доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работников в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.