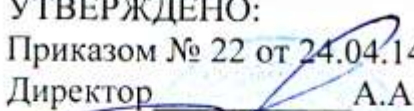


УТВЕРЖДЕНО:
Приказом № 22 от 24.04.14
Директор  А.А. Пятков

Принято решением общего собрания
коллектива
Протокол № 7 от 14.04.2014г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**Муниципального бюджетного образовательного учреждения
Мойганская средняя общеобразовательная школа** находящуюся в
ведении муниципального образования «Заларинский район» отличной от
Единой тарифной сетки
в новой редакции

с. Мойган 2014 г.

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «Заларинский район» отличной от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии:

со статьями 135, 143-145 Трудового кодекса Российской Федерации;

Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

Постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;

Распоряжением Правительства Иркутской области от 7 июня 2010 года № 110-рп «О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

Приказом министерства образования Иркутской области от 24 февраля 2010 года № 116-мпр «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников областных государственных образовательных учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области»;

Приказом Министерства образования Иркутской области от 21.09.2010 года № 194-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области»;

Приказом Министерства труда и занятости Иркутской области от 31 января 2013 года № 3-мпр «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области»;

едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 года, протокол № 11.

1.2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «Заларинский район» (далее – Учреждение), и включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставка)м работников;

условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда, конкретные условия и порядок выплаты заработной платы работникам Учреждения устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с Муниципальным казенным учреждением «Комитет по образованию администрации муниципального образования «Заларинский район» с учетом мнения представительного органа работников на основе размеров минимальных окладов (ставок) заработной платы по ПКГ, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Размеры минимальных окладов (ставок) заработной платы по ПКГ работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных размеров минимальных окладов (ставок) заработной платы, утвержденных настоящим Положением.

Размеры минимальных окладов (ставок) заработной платы работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.5. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема затрат на оплату труда, учтенных при формировании муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также иных средств, поступающих в распоряжение Учреждения.

Фонд оплаты труда Учреждения формируется на основании штатного расписания, согласованного с Муниципальным казенным учреждением «Комитет по образованию администрации муниципального образования «Заларинский район». Штатное расписание включает в себя все должности работников Учреждения, финансируемые за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и утверждается руководителем Учреждения.

В фонд оплаты труда Учреждения включаются:

- фонд должностных окладов (ставок) заработной платы;
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд стимулирующих выплат.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат работникам за их труд (заработная плата):

а) должностной оклад (ставка) заработной платы;

б) выплаты стимулирующего характера;

в) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными правовыми актами.

1.6. Заработная плата работника Учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП} = \text{ДО} + \text{Кв} + \text{Св}, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

1.6. Должностной оклад работника Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{О} + \text{О} * \text{КП} + \text{О} * \text{КПП} + \text{О} * \text{ДПК}, \text{ где}$$

О - размер минимального оклада (ставки);

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории;

КПП - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и почетное звание.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных учреждений, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 20% минимального оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный метеоролог Российской Федерации, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15% от минимального оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", - 10% минимального оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений, имеющим нагрудный знак "Почетный работник гидрометеослужбы России", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 10% от минимального оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений, имеющим нагрудный знак "Почетный работник охраны природы", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 10% от минимального оклада (ставки);

- работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук, ученого звания доцента, профессора, соответствующего профилю деятельности Учреждения – 15 процентов от минимального оклада (ставки) заработной платы, почетного звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник физической культуры», наличие другого почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю деятельности Учреждения – 20 процентов от минимального оклада (ставки) заработной платы, «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения» СССР (за работу в области физической культуры и спорта), «Отличник физической культуры» другие почетные звания, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15

процентов от минимального оклада (ставки), почетные отраслевые знаки «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», почетное звание, начинающегося со слова «Народный», другие ведомственные знаки – 15 процентов от минимального оклада (ставки) заработной платы, знак (нагрудный знак) «Отличник физической культуры и спорта», другие ведомственные знаки – 10 процентов от минимального оклада (ставки) заработной платы.

Дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

работа в образовательном учреждении по специальности.

1.7. Повышающий коэффициент к размеру минимального оклада (ставки) заработной платы по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (Приложение № 4 к настоящему Положению).

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) заработной платы педагогическим работникам Учреждений утверждается приказом руководителя Учреждения на основании протокола комиссии по установлению размера повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) заработной платы педагогических работников.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) заработной платы по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

1.8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставки) заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения согласованные с представительным органом работников.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения на основании протокола комиссии по установлению размера персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) заработной платы персонально в отношении каждого работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) заработной платы, установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального оклада (ставки) заработной платы на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) заработной платы устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

Персональный повышающий коэффициент за стаж выплачивается педагогическим работникам образовательного учреждения в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

при наличии высшего образования:

5 процентов (от 3 лет до 10 лет работы);

8 процентов (от 10 до 15 лет работы);

12 процентов (от 15 до 20 лет работы)

16 процентов (от 20 до 30 лет работы);

20 процентов (свыше 30 лет).

при наличии средне-специального образования:

3 процентов (от 3 лет до 10 лет работы);

6 процентов (от 10 до 15 лет работы);

10 процентов (от 15 до 20 лет работы)

14 процентов (от 20 до 30 лет работы);

18 процентов (свыше 30 лет).

1.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам) заработной платы по соответствующим ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

1.10. Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к должностным окладам (ставкам) заработной платы по соответствующим ПКГ (с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию и педагогический стаж работы).

1.11. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

1.13. Размеры минимальных окладов (ставок) заработной платы и размеры ежемесячных надбавок ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Районной Думы муниципального образования «Заларинский район» о бюджете на очередной финансовый год и на плановый период с учетом уровня инфляции для потребительских цен. Увеличение (индексация) размеров минимальных окладов (ставок) заработной платы и размеров ежемесячных надбавок производится Постановлением мэра района.

1.14. Все повышающие коэффициенты (за квалификационную категорию и педагогический стаж работника) начисляемые на размер минимального оклада (ставки) заработной платы образуют должностной оклад. Компенсационные выплаты начисляются на должностной оклад.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Глава 1. Работники образования, в том числе дополнительного

2.1.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников устанавливается педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам».

2.1.2. Учебная нагрузка педагогических работников учреждения, оговаривается в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных

типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утвержденным уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.1.3. Оплата труда педагогических работников производится за количество часов учебной нагрузки, отработанных за месяц, установленной трудовым договором, с соблюдением нормативных правовых актов, устанавливающих продолжительность рабочего времени. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) составляет:

18 часов в неделю:

учителям 1-11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, с ограниченными возможностями здоровья;

педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования.

тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям – логопедам, логопедам;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре.

2.1.4. Минимальные оклады (ставки) заработной платы работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения № 1).

2.1.5. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно Приложения № 4.

2.1.6. Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается персональный повышающий коэффициент.

2.1.7. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов, утвержденных Приказом Учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0 включительно.

Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Минимальные оклады (ставки) заработной платы работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения № 2).

2.2.2. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

2.2.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательных учреждениях и других факторов, утвержденных Приказом Учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0 включительно.

Глава 3.

Общепрофессиональные профессии рабочих

2.3.1. Минимальные оклады (ставки) заработной платы рабочих образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (Приложение № 3).

2.3.2. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу.

2.3.3. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) заработной платы устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных Приказом образовательного учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0 включительно.

Глава 4.

Руководитель образовательного учреждения, его заместители и главный бухгалтер

2.4.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре. При наличии у руководителя, его заместителей, главного бухгалтера почетного звания (ученой степени, почетного отраслевого знака), согласно пункта 1.6. главы 1 «Общие положения» настоящего Положения, по профилю устанавливается дополнительный повышающий коэффициент.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

2.4.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

2.4.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается:

1) среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени;

2) среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени;

3) среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

2.4.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник, работающий в учреждении более чем на одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

2.4.5. Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных данными работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеком дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

2.4.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется по правилам, установленным пунктом 6 настоящего Порядка для определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

2.4.7. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,6 размеров средней заработной платы основного персонала.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники,

непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается приказом Муниципального казенного учреждения «Комитет по образованию администрации муниципального образования «Заларинский район».

2.4.8. Должностные оклады заместителей руководителей образовательного учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Размер должностного оклада зависит от уровня ответственности, квалификации, объема выполняемых работ.

Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются председателем Комитета по образованию на основании соответствующего протокола комиссии по установлению стимулирующих выплат.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель образовательного учреждения в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

2.4.9. Премирование руководителя образовательного учреждения утверждается Приказом Муниципального казенного учреждения «Комитет по образованию администрации муниципального образования «Заларинский район» на основании соответствующего протокола комиссии по установлению размера премии (стимулирующей надбавки) по результатам деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств до 3 %, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

2.4.10. Кратность должностного оклада руководителей устанавливается комиссией, которая ежегодно пересматривает критерии в соответствии с информационно-статистическими данными и показателями функционирования и развития образовательного учреждения за предшествующий год. Кратность должностного оклада определяется на основании оценки эффективности деятельности руководителей в зависимости от количества набранных баллов, установленных отдельно по каждому критерию

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях муниципального образования «Заларинский район» осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в том числе выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);

выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, при согласовании с представительным органом работников.

3.3. 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. Размер указанной выплаты составляет до 12% должностного оклада (ставки) заработной платы. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

Работникам образовательных учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, с учетом педагогической нагрузки):

компенсация за работу в ночное время работникам образовательных учреждений производится в размере не ниже 35 процентов от стоимости часа минимального оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных учреждений устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному окладу (ставке);

по результатам аттестации рабочих мест;

компенсация за работу в ночное время;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день;

в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

классное руководство;

проверка письменных работ в расчете за учебные часы, за которые производится оплата письменных работ;

заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;

руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

проведение работ по дополнительным образовательным программам;

организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя - в размере 15 - 20 минимального оклада (ставки);

педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1 - 4 классах, по русскому языку, родному языку, литературе, математике, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике - в размере 10 - 15 процентов минимального оклада (ставки);

учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) - в размере 10-15 процентов минимального оклада (ставки);

педагогическим работникам за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки);

педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками - в размере до 20 процентов минимального оклада (ставки);

педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки);

педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, - в размере 10 - 15 процентов минимального оклада (ставки);

педагогическим работникам за ведение внеклассной физической культуры в размере до 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки заработной платы);

педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими – до 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

работникам за обслуживание компьютеров – до 40 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

г) выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, устанавливаемая в следующих случаях и размерах:

работникам специальных (коррекционных) образовательных учреждений (отделений, классов, групп), деятельность которых связана непосредственно с обучением, обслуживанием, воспитанием обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 20 процентов должностного оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки;

руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, - 15 процентов должностного оклада;

учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения - на 20 процентов минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки;

учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - 20 процентов минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки;

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - 20 процентов минимального оклада (ставки);

работникам, деятельность которых в образовательном учреждении связана непосредственно с обучением, обслуживанием, воспитанием детей, являющихся ВИЧ-инфицированными, - 20 процентов минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки;

педагогическим работникам гимназий – 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

выплата младшим воспитателям, отработавшим в учреждении более одного года, в размере 5 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Размер выплаты за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях определяется руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, детьми и подростками с девиантным поведением.

д) ежемесячная выплата работникам за работу в сельской местности - в размере 25 процентов минимального оклада (ставки).

3.4 Работникам учреждения выплачивается процентная надбавка в размере 30% за работу в южных районах Иркутской области и районный коэффициент в размере 30%.

3.5. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается

в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.6. Оплата сверхурочной работы устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата труда в ночное время производится в повышенных размерах в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время с 22-00 часов до 6-00 часов.

3.8. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работниками Учреждения.

3.10. Работникам Учреждения, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях муниципального образования «Заларинский район», устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы, к юбилейным датам и праздникам.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда, принятом в Учреждении.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда следующих работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Иркутской области, а также средств бюджета муниципального образования «Заларинский район».

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- компетентность работника в принятии решений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение № 5 к настоящему Положению).

4.6. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности образовательного учреждения и критериям оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Данный перечень представлен в Приложении № 7 к настоящему Положению.

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы, к юбилейным датам и профессиональным праздникам устанавливаются в виде единовременной премии. Размер единовременной премии устанавливается Положением об оплате труда, принятым в Учреждении в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Из фонда оплаты труда работникам образовательных учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательных учреждений.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимают руководители образовательных учреждений на основании письменного заявления работника.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Мойганская СОШ

Работники образования

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер минимального оклада (ставки), руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Помощник воспитателя	2981	
библиотекарь	4922	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		
Младший воспитатель	3107	
Заведующий библиотекой	5170	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		
Старший вожатый	5060	5566 (10%)
Инструктор по труду		
Инструктор по физической культуре		
Музыкальный руководитель		
2 квалификационный уровень		
Педагог дополнительного образования	5875	5945(1,19%)
Педагог-организатор		
Социальный педагог		
Тренер-преподаватель		
3 квалификационный уровень		
Мастер производственного обучения	5635	6198(10%)
Воспитатель		
Методист		
Педагог-психолог		
4 квалификационный уровень		
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	5980	6578(10%)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности		
Старший воспитатель		
Учитель		
Учитель-дефектолог		
Учитель-логопед		

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

1 квалификационный уровень

Заведующий (начальник) структурным подразделением: Отделом	4095	
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей		

2 квалификационный уровень

Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	4165	
Начальник (заведующий, директор, руководитель): Отдела		

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Мойганская
СОШ

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	2981
Секретарь-машинистка	
Кассир	
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2530
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	3685
Лаборант	
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом	3767
Заведующий хозяйством	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	4031
4 квалификационный уровень	
Механик	4119
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	3985
Инженер	
Инженер по охране труда	
Инженер-программист (программист)	
Психолог	
Юрисконсульт	
Экономист	
2 квалификационный уровень	
Бухгалтер 2 категории	4385
Экономист 2 категории	

3 квалификационный уровень	
Бухгалтер 1 категории	4780
Экономист 1 категории	
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	5180
Ведущий экономист	
5 квалификационный уровень	
Заместитель главного бухгалтера	5580
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	
	5740
2 квалификационный уровень	
	5820
3 квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	5980

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Мойганская СОШ

Общепрофессиональные профессии рабочих

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	<p>При соответствии должности первому квалификационному разряду – 2981; При соответствии должности второму квалификационному разряду – 3080; При соответствии должности третьему квалификационному разряду – 3377.</p>
Кочегар	
Кухонный работник	
Подсобный рабочий	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Швея по ремонту одежды	
Оператор электростанции	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Столяр, плотник	
Слесарь автотранспорта	
Слесарь-электрик	
Слесарь-сантехник	
Слесарь по ремонту оборудования	
Слесарь-ремонтник	
Повар	
Сторож (вахтер)	
Гардеробщик	
Дворник	
Истопник	
Кастелянша	
Кладовщик	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3410
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	

<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p>	<p>При соответствии должности четвертому квалификационному разряду- 3575; При соответствии должности пятому квалификационному разряду - 3877.</p>
<p>2 квалификационный уровень</p>	
<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p>	<p>При соответствии должности шестому квалификационному разряду – 4372; При соответствии должности седьмому квалификационному разряду - 4471</p>
<p>3 квалификационный уровень</p>	
<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p>	<p>4969</p>
<p>4 квалификационный уровень</p>	
<p>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы</p>	<p>5170</p>

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ Мойганская СОШ

Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к минимальному окладу (ставке) заработной платы по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Старший вожатый	0,10 – для второй категории; 0,15 – для первой категории; 0,20 – для высшей категории
Инструктор по труду	0,05 – для второй категории; 0,10 – для первой категории; 0,15 – для высшей категории
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
Педагог дополнительного образования	0,05 – для второй категории; 0,10 – для первой категории; 0,18 – для высшей категории
Педагог-организатор	
Социальный педагог	0,10 – для второй категории; 0,15 – для первой категории; 0,20 – для высшей категории
Тренер-преподаватель	0,05 – для второй категории; 0,10 – для первой категории; 0,18 – для высшей категории
Воспитатель	0,10 – для второй категории; 0,15 – для первой категории; 0,25 – для высшей категории
Методист	0,05 – для второй категории; 0,10 – для первой категории; 0,18 – для высшей категории
Педагог-психолог	0,10 – для второй категории; 0,15 – для первой категории; 0,25 – для высшей категории
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	0,10 – для второй категории; 0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	
Старший воспитатель	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

Заведующий (начальник) структурным подразделением:
отделом
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей
Начальник (заведующий, директор, руководитель):
отдела

0,12 – для первой категории;
0,20 – для высшей категории

IV. Порядок расчета стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений

Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат

4.1.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

4.1.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке) заработной платы, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

4.1.3. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом и не входящую в должностные инструкции работников:

- а). Ведение протоколов
- б). Ответственные за ГО ЧС, ПБ, охрану труда, электрохозяйства, теплоснабжение, профсоюз, автотранспорт
- в). Руководители МО
- г). Ведение 1С, работа с сайтом Учреждения
- д). Работа по ФГОС
- е). Заведование НОШ
- ж). Кружковая работа (не оплачиваемая)
- з). Замещение учителей
- и). Участие и поездки на семинары, конференции, курсы и др.
- к). Дополнительные: работа, занятия, консультации
- л). Работа с детьми группы риска
- м). наставничество
- н). в связи с юбилеем, профессиональным праздником
- о). сопровождение детей на автобусах
- п). дежурство во вторую смену во время кружков и учебного процесса
- р). Уборка туалетов

Выплаты по перечисленным критериям устанавливаются постоянными и определяются в баллах. Стоимость одного балла составляет 100 рублей.

Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.2.1. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем Учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, советов, комиссий.

4.2.2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе

установленных в Учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

4.2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4.2.4. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

4.2.5. В течение каждого квартала руководителями Учреждений ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующий квартал.

Глава 3. Порядок выплат стимулирующего характера

4.3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения утверждаются приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3.2. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

4.3.3. Учреждение самостоятельно устанавливает локальными нормативными актами сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника.

4.3.4. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого полугодия.

4.3.5. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;
- в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

4.3.6. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

- а) к юбилейным датам;
- б) в связи с наступлением знаменательного события (профессионального праздника).

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Глава 4. Примерный перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат

4.4.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

- а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

4.4.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

Глава 5. Примерный перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников образовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

Категории работников	Приоритетные показатели премирования	Размер премии (в баллах)
1. Педагогические работники		
Учителя	Обеспечение 100-процентной успеваемости и высокого качества образования:	
	50% - 60%	1
	60% - 75%	2
	75% - 85%	3
	85% - 100%	4
	Итоговая аттестация	
	✓ % учащихся, подтвердивших школьную отметку результатами итоговой аттестации	
	85% - 90%	2
	91% - 100%	4
	✓ Количество учащихся получивших отметку «2» за каждого ученика, получившего отметку «2»	-1
	✓ % учащихся, сдававших экзамен по предмету	
	менее 50%	1
	50% - 85%	3
	86% - 100%	5
	✓ Средний балл по предмету (в сравнении) со среднеобластным (ЕГЭ) и среднерайонным (9 класс новая форма)	
не ниже среднеобластного или среднерайонного	5	
✓ Наличие учащихся, набравших по итогам государственной итоговой аттестации за курс основной школы по математике 28 – 30, по русскому языку 30 – 32 балла, за курс средней (полной) школы не менее 70 баллов	5	
Исполнительская дисциплина	1	
Строгое соблюдение режима школы	1	
Дежурство по школе на переменах	1	
Активное участие в проводимых школой мероприятиях	1 – 5	
Проявление творческой инициативы, работа в классах с детьми восьмого вида	1 – 2	
Отсутствие замечаний по документации (классные журналы, тетради и дневники обучающихся)	1	
Выполнение учебного плана и программы	1	
Разработка элективных курсов, индивидуальных программ обучения	3	
Подготовка и проведение школьного тура олимпиад	1	
Участие обучающихся в районных предметных олимпиадах		

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ за каждый предмет и каждого ученика отдельно ✓ наличие победителей районных предметных олимпиад: 	1
	1 место	3
	2 место	2
	3 место	1
	Участие обучающихся в областных предметных олимпиадах <ul style="list-style-type: none"> ✓ за каждый предмет и каждого ученика отдельно ✓ наличие победителей районных предметных олимпиад: 	2
	1 место	3
	2 место	4
	3 место	5
	Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий по предмету на уровне школы	2
	района	3
	области	4
	Хорошее состояние учебного кабинета (не оплачиваемые)	1
	Участие в работе экспертной комиссии, экспертной группы при аттестации педагогических работников	1
	Участие в методической работе обобщение опыта работы (обобщение опыта работы, самообразование, активное участие в управлении школой)	1 – 5
	пед. чтение	3
	За участие и проведение предметных недель, Всероссийских конкурсов школьников, проверка мониторинговых работ, олимпиад	1 - 2
	Участие обучающихся в районных соревнованиях:	3
	✓ за каждый участие отдельно	3
	✓ результативность участия в районных соревнованиях	2
	1 место	1
	2 место	
	3 место	
	За ведение протоколов	1 - 5
	Учителям биологии, географии, истории, физики, информатики, химии за проверку тетрадей обучающихся	1
	Доплаты за звание «Почетный работник образования»	1 - 7
	За общественную деятельность председателю профкома	1 – 7
	За личное участие в школьных, сельских, районных, региональных, российских конкурсах, соревнованиях	1 – 10
	Участие в школьных и районных семинарах, педсоветах	1
	Кружковая работа по предмету, НОУ	2
	Ответственный за пожарную безопасность ОУ	1 – 7
	Ответственный за охрану труда ОУ	
	Ответственный за ГО ЧС	
	В связи с юбилейной датой	1 – 10
	В связи с профессиональным праздником	1 – 3
	За успешные показатели за учебный год	1 – 5
	За замещение уроков отсутствующих педагогов	1 – 7
	Использование ИКТ – ресурсов	1 - 2
	Заведывание пришкольным участком	1 - 7
	Руководство практикой на пришкольном участке	1 - 3
	За ответственную работу воспитателем летнего оздоровительного лагеря	1 - 5
Руководители МО	Активная работы М/О на уровне школы, района	1 - 7
	Высокое качество образования по предмету (систематический	

	мониторинг, качества образования: уменьшение количества учащихся с одной «3», отсутствие неуспевающих по предмету, положительная динамика административных контрольных срезов)	
	Выполнение решений педагогического и административного советов	
	Наличие и реализация программы развития предмета	
	Своевременное и качественное оформление документации по М/О	
Классные руководители	Отсутствие пропусков обучающимися без уважительной причины	1
	Соблюдение всеми обучающимися класса делового стиля одежды	1 – 3
	Активность учащихся класса в общешкольных мероприятиях и КТД	1 – 3
	Индивидуальная воспитательная работа с обучающимися	1
	Индивидуальная воспитательная работа с родителями	1
	Качественное дежурство классного коллектива по школе	1 – 3
	Ведение документации питания детей	1
	Ответственное отношение к классному журналу, дневникам учащихся, личным делам класса.	1
	Высокий уровень воспитанности класса	1 – 3
	Коллективные выходы и выезды с классом	1 – 3
За замещение отсутствующих классных руководителей	1 – 1	
Педагоги дополнительно го образования, инструкторы по физ.воспитанию, ст. вожатый, соц. педагог	Высокие достижения учащихся на уровне района, региона, страны	1 - 6
	Активное участие воспитанников в общешкольных мероприятиях школы	1 - 3
	Эффективность работы по предупреждению правонарушений	1 – 3
	Исполнительская дисциплина и безупречное ведение необходимой школьной документации	1 - 3
	За обслуживание видеопаратуры, музыкальной аппаратуры на общешкольных мероприятиях	1 - 3
	За успешные показатели за учебный год	1 - 3
Воспитатели ГПД	Отсутствие травматизма	1
	Организация, контроль посадки детей в автобус	1
	Работа с документацией	1
	Замещение временно отсутствующих воспитателей	1
2. Административный персонал		
Заместители директора	Высокие показатели работы школы в сравнении района, области	5
	Обеспечение положительной динамики деятельности школы по четвертям, годам	1 – 5
	Обеспечение участия педагогов школы в конкурсах разного уровня и представление школы на районных, региональных, российских мероприятиях.	1 – 5
	Выполнение плана работы школы и реализация приоритетных задач учебный год	1 – 3
	Своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации	1 – 5
	Обеспечение работы школы в режиме развития (разработка долгосрочных программ, обеспечение сотрудничества с образовательными учреждениями района)	1 – 5
	Обеспечение мониторинга качества образования и данных (в базе	1 – 5

	компьютера) по всем направлениям	
	Исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с установленными требованиями	1 – 5
	Обеспечение безопасного функционирования учреждения в течение рабочей недели	1
	Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	1 - 3
	За самостоятельную компьютерную обработку документов	1 – 3
	Обеспечение благоприятного микроклимата в школьном коллективе	1 - 3
Главный бухгалтер	За отсутствие замечаний по итогам ревизий	1 - 7
	За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства	
	За качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства	
	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности в установленные сроки	
	За качественное выполнение служебных заданий	
	За отсутствие наличия фактов нецелевого или неэффективного использования средств бюджета	
	За профессиональную переподготовку	
3. Учебно – вспомогательный персонал		
Библиотекарь, секретарь	Своевременное и качественное оформление необходимой документации	1 – 3
	Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно – гигиеническом состоянии	1
	Оперативность в исполнении решений органов самоуправления школой	1 – 3
	Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения согласно должностной инструкции	1 – 3
	Активное участие в проводимых мероприятиях школы	
	В связи с юбилейной датой	1 – 10
	В связи с профессиональным праздником	1 – 3
	За успешные показатели за учебный год	1 – 5
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	Содержание участка в соответствии с требованиями Сан ПиН	1 - 18
	Качественная уборка помещений	1 - 15
	Оперативность и качество по устранению технических неполадок	1 - 18
	Содержание закреплённых помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии. Влажная уборка в течении дня, чистота пола, проведение генеральных уборок (подготовка окон к зиме), обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц, постоянное нахождение на рабочем месте, обеспечение сохранности школьного имущества и личного имущества учащихся, а также работников школы	1 - 18
	Качественная подготовка школы к новому учебному году	1 -20
	Обеспечение сохранности оборудования	1-15
	Исполнительская дисциплина	1 – 18
	Отсутствие конфликтных ситуаций или уровень решения конфликтных ситуаций (обоснованных обращений)	1 - 15
	Безаварийная (бесперебойная работа операторов котельной)	1 - 20
	За работу с тяжёлыми, вредными или опасными условиями труда	1 - 18
	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	1 - 18
	Сверхурочная	1 – 15
	Работа в ночное время	1 - 15

За успешное выполнение сложных работ	1 – 15
В связи с юбилейной датой	1– 15
За уборку туалета 1 этаж	1 – 10
За уборку туалета на улице	1 – 10
Техничка столовой	1 – 30
Вахтеры 2 смены 2ед.	1 – 75
За электрика	1 – 15
За поднос продуктов столовая	1 - 8
За ведение журналов по автобусу, трактору	1 - 16
Уборка автобусного гаража	1 – 10
За сопровождение детей 3ед.	1 – 75
За дополнительный объём по ведению дела производства	1 – 7
За ведение воинского учёта в школе	1 – 4
За обслуживание ксерокса	1 – 4
За работу в выходные дни, поездку на соревнования, турслёты, за соблюдения исправности автобуса, ТО	1 -15

* - иные критерии устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом.

Пронумеровано и прошнуровано
« 10 » (десять десятых)
Директор школы: А.А. Петков

