

УТВЕРЖДЕНО
Собранием трудового коллектива
Протокол №1 от 26.10.2012 г

Согласовано:
Председатель ПК МБОУ «МСОШ»

Эрдынеева Н.Л.
«26» октября 2012 г

Согласовано:
Начальник Управления

Лысак Л.И.
« ____ » октября 2012 г

Утверждаю:
Директор МБОУ «МСОШ»

Игумнова О.Е.
«26» октября 2012 г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения
«Меgetская средняя общеобразовательная школа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение по оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Меgetская средняя общеобразовательная школа» (далее - МБОУ «МСОШ»), разработано в соответствии со статьями 135, 143 - 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом:

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

Постановления 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»;

Распоряжения 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 экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 года № 7-мпр «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области»;

Приказа 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, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области»;

Приказа Министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 года № 8-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Иркутской области»;

Приказа Министерства образования Иркутской области от 21.09.2010 № 194-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования Иркутской

области»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Постановления администрации Ангарского муниципального образования «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Ангарского муниципального образования» от 28.09.2012 г № 1753-па.

1.2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения (далее – Учреждение), за исключением руководителя учреждения, и включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников (приложения № 1-4 к настоящему Положению);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (минимальным ставкам заработной платы) за наличие квалификационной категории педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению);

условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Размеры минимальных окладов работников Учреждения (минимальные ставки заработной платы) по ПКГ устанавливаются не ниже соответствующих рекомендованных минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы), утвержденных настоящим Положением.

Размеры минимальных окладов (минимальных 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.

1.4. Система оплаты труда, конкретные условия и порядок выплаты заработной платы работникам Учреждения устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с Управлением образования с учетом мнения представительного органа работников.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

2.1. 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.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на основании штатного расписания, согласованного с Управлением образования.

2.3. Штатное расписание включает в себя все должности работников Учреждения, финансируемые за счет бюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и

иной, приносящей доход деятельности, и утверждается руководителем Учреждения.

2.4. В фонд оплаты труда Учреждения включаются:

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

2.5. Фонд стимулирующих выплат Учреждения не может превышать 30 процентов фонда оплаты труда.

2.6. В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат работникам за их труд (зарботная 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.

2.7. Зарботная плата работника Учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП - зарботная плата;

ДО - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты;

Св - стимулирующие выплаты.

2.8. Должностной оклад работника Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

О – размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы);

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

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

работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук, ученое звание доцента, профессора, почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», - 20 процентов от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы);

педагогическим работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15 процентов от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы);

работникам учреждений, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, 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», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и союзных республик, входящих в состав СССР, другие ведомственные знаки - 10 процентов от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы).

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента (ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия), дополнительный повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований, предусматривающему наибольший коэффициент.

2.9. Повышающий коэффициент к размеру минимального оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических и других работников муниципальных учреждений.

2.10. Выплаты компенсационного характера (кроме районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области)

устанавливаются в процентах к минимальным (должностным) окладам (ставкам заработной платы) по соответствующим ПКГ.

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

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

2.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.12. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (размера минимальной заработной платы, установленной в Иркутской области).

2.14. Ответственность за формирование и перерасход фонда оплаты труда возлагается на руководителя Учреждения.

3. НОРМИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется Правительством Российской Федерации.

3.2. Учебная нагрузка педагогических работников учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утвержденным уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3.3. 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, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

- педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

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

Продолжительность рабочего времени:

30 часов в неделю:

- воспитателю (группа продлённого дня).

36 часов в неделю:

- педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ

4.1. Заработная плата заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. При наличии у заместителей руководителя, главного бухгалтера почетного звания (ученой степени, почетного отраслевого знака) по профилю устанавливается дополнительный повышающий коэффициент.

4.2. Должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада, установленного руководителю. Размер должностного оклада зависит от уровня ответственности, квалификации, объема выполняемых работ.

4.4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с разделами 5 и 6 настоящего Положения.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

5.1. Работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, при работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- другие виды компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

5.2. Выплаты работникам Учреждения, 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.

5.3. Для установления указанной выплаты проводится аттестация рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения соответствующих выплат компенсационного характера. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.4. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в размерах, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

5.5. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

5.7. 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 № 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.

5.8. 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.

5.9. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах с работниками Учреждения.

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

5.11. Ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

- классное руководство;
- проверка письменных работ;
- заведование: учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими.

Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

- педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя - в размере до 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю;

- педагогическим работникам за проверку письменных работ - в размере до 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом объема преподавательской работы в неделю;

- учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами - в размере до 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю;

- педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими - в размере до 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю.

5.12. Ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях, устанавливается в следующих размерах от должностного оклада (ставки заработной платы):

- при стаже до 3 лет работы по специальности - в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

- при стаже от 3 до 5 лет работы по специальности - в размере 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

- при стаже от 5 до 7 лет работы по специальности - в размере 5 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Основными условиями выплаты надбавки молодым специалистам являются:

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

- работа в образовательном учреждении по специальности.

5.13. Выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, устанавливаемая в следующих случаях и размерах:

- за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 15 - 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Конкретный размер повышения минимального размера оклада определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии;

- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения - на 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

5.14. Всем работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и на территории рабочего поселка Меget Меgetского муниципального образования, повышение должностного оклада (ставки заработной платы) производится на 25 процентов.

5.15. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях могут устанавливаться 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.

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

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в Учреждении, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда следующих работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств бюджета.

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

6.5. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение № 4 к настоящему Положению).

6.6. Основой установления стимулирующих выплат для работников является определение критериев и показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты. Кроме того, перечень критериев и показателей должен отвечать уставным задачам деятельности Учреждения и критериям оценки деятельности работников.

Примерный перечень представлен в Приложениях № 6-7 к настоящему Положению.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «МСОШ»

РАБОТНИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер минимального оклада (ставки заработной платы), руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Секретарь учебной части	2 710	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень		
Педагог дополнительного образования	4 100	0,1 - для второй категории; 0,3 - для первой категории; 0,5 - для высшей категории
Педагог-организатор		
Социальный педагог		
3 квалификационный уровень		
Педагог-психолог	4 300	0,1 - для второй категории; 0,3 - для первой категории; 0,5 - для высшей категории
Воспитатель (ГПД)		
4 квалификационный уровень		
Учитель	4 600	0,10 - для второй категории; 0,30 - для первой категории; 0,50 - для высшей категории
Учитель-дефектолог		

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	4 900	0,12 - для первой категории; 0,2 - для высшей категории
отделением		

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования и стажа педагогической работы свыше 20 лет, рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по занимаемой должности в размере 0,10.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «МСОШ»

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

Наименование должности	Рекомендуемый размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	2710
Архивариус	
Секретарь-машинистка	
Машинистка	
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2870
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	3350
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	5180

Приложение № 3

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ

Наименование 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:	
Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	2710 - 1 квалификационный разряд; 2800 - 2 квалификационный разряд; 3070 – 3 квалификационный разряд
Сторож (вахтер)	
Гардеробщик	
Дворник	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, уборщик территории	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы:	
Водитель автомобиля	4700

ПОРЯДОК РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

Виды и размеры выплат стимулирующего характера

Все виды и размеры выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением об оплате труда, принятом в Учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

Размеры выплат стимулирующего характера работникам за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ определяются руководителем Учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями МО, советов, комиссий.

Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера формируются на основе установленных в учреждении критериев и показателей.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения

результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Итоговый размер выплаты стимулирующего характера определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

В течение каждого месяца руководителем Учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера за истекший месяц.

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

Единовременное премирование работников производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

- по итогам работы;
- к юбилейным датам (со дня рождения, работы в Учреждении);
- профессиональным праздникам.

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

Примерный перечень оснований отмены или уменьшения выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются при нарушении работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, служебной этики.

Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ могут быть снижены на 50% при следующих обстоятельствах:

- ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых должностных (функциональных) обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, отсутствие личной подписи в приказе об ознакомлении, наличие ошибок в ведении документации и др.

Порядок и условия изменения выплат стимулирующего характера интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются Учреждением самостоятельно в Положении об оплате труда.

Для определения суммы выплат стимулирующего характера интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ предлагается:

1. Произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника, отдельно по штатному расписанию и тарификации педагогических работников.
2. Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).
3. Размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированной на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер выплат стимулирующего характера каждого работника.

Пример:

Произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

Численность персонала - 3 чел.

1. Иванов И.И. - 62 балла.

2. Петров П.П. - 60 баллов.
3. Сидоров С.С. - 78 баллов.

Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов), $62 + 60 + 78 = 200$ баллов.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что размер стимулирующей части = 10000 руб., тогда $10000 \text{ руб.} / 200 = 50 \text{ руб.}$

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер выплат стимулирующего характера каждого работника за месяц.

1. Иванов И.И. - $50 \text{ руб.} \times 62 = 3100 \text{ руб.}$
2. Петров П.П. - $50 \text{ руб.} \times 60 = 3000 \text{ руб.}$
3. Сидоров С.С. - $50 \text{ руб.} \times 78 = 3900 \text{ руб.}$

Снижение размера выплат стимулирующего характера интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом руководителя с указанием причин и периода снижения выплат стимулирующего характера.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «МСОШ»

Перечень критериев и показателей интенсивности, результативности
и качества выполняемых работ, являющихся основаниями для начисления стимулирующих
выплат педагогическим работникам МБОУ «МСОШ»

Критерии	Показатели интенсивности, результативности и качества выполняемых работ.	Оценка в баллах
1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Результаты мониторинговых муниципальных контрольных работ: успеваемость 75% – 90% выше 91%	2 3
	Результаты экзаменационных работ учащихся 9-х классов, проходивших ГИА в новой форме: успеваемость 70% - 80% 81% -100%	2 в течение года 3 в течение года
	Средний балл по предмету учащихся 11 классов, сдававших ЕГЭ, в сравнении с областными результатами: на уровне областного выше областного	3 в течение года 5 в течение года
	Сложность и напряжённость труда: проведение мониторингов, выполнение срочной дополнительной работы (по линии УО и администрации школы)	до 5 баллов
	Замена уроков, классного руководства	0,1 балла за 1 урок 0,1 балла за 1 день
2.Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Подготовка и проведение открытых мероприятий во внеурочное время: проведение мероприятия - на параллель - общешкольное при подготовке победителей и призёров участников мероприятия I место II место III место участие в мероприятии учеников	<*> 2 3 4 3 2 0,5
	Муниципальные, региональные, конкурсы, олимпиады, турниры, игры и др.: при подготовке победителей и призёров участников победитель (I место) призёр, дипломант (II место) III, IV место Всероссийские конкурсы, олимпиады, турниры, игры и др. победитель (I место) призёр, дипломант (II место) III, IV место участие	<*> 5 10 8 6 20 16 12 10
	Дистанционные предметные конкурсы, олимпиады и др.: I место II место III, IV место	<*> 3 2 1
	Участие в работе методических семинаров, педсоветов: подготовка доклада, сообщения - на ШМО - на общешкольном - на муниципальной, региональный уровень	1 3 5
		13

	Подготовка и проведение открытых уроков в присутствии администрации школы (урок оформляется документально): -для учителей ШМО - для учителей школы - для муниципального , регионального уровня	<*> 1 до 5 баллов 2 5 до 10 баллов
	Авторские работы (разработка программ, методических пособий): после утверждения МЭС или ОЭС	10 в течение года
	Участие в профессиональных конкурсах: - школьный уровень -муниципальный, региональный уровень	<*> от 5 до 10 до 50
	Наставничество, руководство педпрактикой	3
	Руководство ШМО	от 3 до 10 баллов
	Высокие результаты в методической работе школы: обобщение и распространение педагогического опыта - школьный уровень (ШМО) - муниципальный уровень - школьный сайт - через собственный сайт -печатные публикации	<*> 2 4 3 2 4
	Сложность и напряжённость труда: выполнение дополнительной работы при организации олимпиад, конкурсов и др.	до 5 баллов <*>
	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательно-го процесса, в том числе за счет внебюджетных средств	0- 5 баллов (в зависимости от суммы)
	Работа по внедрению ФГОС НОО: разработка материалов, необходимых для работы школы во ФГОС	до 5 баллов <*>
3. Социальные критерии	Организация каникулярного и внеурочного отдыха учащихся: организация походов, экскурсий (более 10 человек)	до 3 баллов
	Составление актов обследования жилищных условий несовершеннолетних	1 балл за 1 акт
4. Сохранность здоровья учащихся в учреждении	Организация горячего питания (за деньги родителей, не ниже 70% учащихся класса)	до 2 баллов
5. Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное ознакомление с приказами по школе, представление отчётов, материалов и другое)	до 3 баллов
Максимальный балл по всем критериям и показателям		До 180

<*> - могут подтверждаться несколько индикаторов по данному показателю, балльные оценки при этом суммируются.

Перечень
критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности,
являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат младшему
обслуживающему персоналу общеобразовательных учреждений

Критерии	Показатели		Балльная оценка
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1. Сложность, напряженность и интенсивность труда	Эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм в период карантинных мероприятий		0 - 5
	Увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летнему оздоровительному и зимнему периодам		0 - 10
	Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями		0 - 8
1.2. Аварийные работы	Эффективная и качественная ликвидация последствий аварий		0 - 6
2.3. Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящих в должностные обязанности сотрудника)			0 - 4
1.4. Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ (замещение отсутствующего работника)			0 - 3
1.5. Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям		0 - 3
	Участие в подготовке школы к новому учебному году		0 - 4
	Участие в погрузочно-разгрузочных работах		0 - 2
	Подготовка к отопительному сезону		0 - 3
	Участие в ремонтах		0 - 6
	Работы по благоустройству школы и территории		0 - 4
	Выполнение работ повышенной сложности		0 - 10
1.6. Эффективность и качество соблюдения санитарно - гигиенических норм и требований СанПиН	уборщик	содержание в чистоте закрепленных за работником помещений	0 - 10
	рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении	0 - 10
	сторож	отсутствие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС	0 - 10

	дворник	содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями СанПиН	0 - 10
	вахтер	отсутствие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС	0 - 10
	гардеробщик	отсутствие порчи и потери имущества обучающихся во время работы	0 - 10
	рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении	0 - 10
	водитель	отсутствие ДТП, жалоб со стороны обучающихся и их родителей.	0-10
1.7. Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки			0 - 4
1.8. Обеспечение содержания рабочих мест персоналом МБОУ в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ			0 - 4
1.9. Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)			0 - 4
1.10. Соблюдение профессиональной и корпоративной этики			0 - 2
1.11. Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН			0 - 4
1.12. Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения			0 - 4

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «МСОШ»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

<i>Основание для начисления выплат стимулирующего характера секретарю учебной части</i>
За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, непредвиденных и срочных работ (в том числе работа в условиях расширения зон обслуживания и увеличения объема работ)
Качественная и своевременная подготовка всех видов отчетности и другой документации
Отсутствие предписаний контролирующих органов и замечаний руководителя
Владение современными технологиями в делопроизводстве и документообороте
<i>Основание для начисления выплат стимулирующего характера заместителю директора по хозяйственной работе</i>
Обеспечение пожарной и электробезопасности, требований охраны труда на

высоком уровне (качественная подготовка документации по охране труда, отсутствие предписаний контролирующих органов и замечаний руководителя)
Высокое качество подготовки и своевременная организация ремонтных работ
Организация выполнения непредвиденных и срочных работ (в том числе работа в условиях расширения зон обслуживания и увеличения объема работ)
Организация безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения
Основание для начисления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру, бухгалтеру
За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, непредвиденных и срочных работ (в том числе работа в условиях расширения зон обслуживания и увеличения объема работ)
Качественная и своевременная подготовка всех видов отчетности и другой документации
Отсутствие предписаний контролирующих органов и замечаний руководителя
Владение современными технологиями в бухгалтерском учете и отчетности, в других видах работ
Основание для начисления выплат стимулирующего характера лаборанту
За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, непредвиденных и срочных работ (в том числе работа в условиях расширения зон обслуживания и увеличения объема работ)
Качественная и своевременная подготовка документации
Отсутствие предписаний контролирующих органов и замечаний руководителя
Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПин и требованиями охраны труда
Владение современными компьютерными технологиями, внедрение интерактивных программ

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «МСОШ»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

показателей для установления выплат стимулирующего характера за выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей, непредвиденных и срочных (в том числе работа в условиях расширения зон обслуживания и увеличения объема работ) работникам школы.

№	Перечень работ не входящих в круг основных обязанности работника, непредвиденных и срочных	Максимальное количество баллов	Расшифровка вида работы	Основания для начисления выплаты
1	Ведение кружковой работы (спортивные секции, студия «Шанс», клуб и т.д.)	0-15	Норма часов кружковой работы в неделю – 9 часов.	Письменный отчет о проделанной работе
2	Диспетчер по расписанию	0-15	Изменение учебного расписания	
3	Начальник трудового отряда (в свободное от работы время)	0-20	Формирование и работа с отрядом.	Письменный отчет о проделанной работе
4	Составление актов обследования жилищных	1 балла за 1 акт	Составление акта обследования	Утверждение акта у директора школы.

	условий несовершеннолетних			
5	Ведении работы по организации бесплатного питания обучающихся.	0-20	Составление отчёта в УО	Справка специалиста УО
6	Работа в базе данных «1С ХроноГраф (лаборант информатики)	0-10	Работа с базой данных	Справка специалиста УО
7	Заполнение аттестатов на принтере.	0,2 балл за аттестат		По результатам заполнения
8	Ведение протоколов педсоветов, совещаний при директоре и т.д.	0-3 балл за протокол		Предоставление протокола директору.
9	Привлечение внебюджетных средств для нужд школы.	0-5 (в зависимости и от суммы)	Пополнение МТБ учебного кабинета или школы.	Справка бухгалтера. Акт добровольного пожертвования
10	Работа во вредных условиях труда (работа на множительной и копировальной технике)	0-5		Копирование документов
11	Работа во вредных условиях труда (работа на компьютере более 6,5 часов в день)	0-5	Работа с компьютером	Работники бухгалтерии, секретарь учебной части
12	Работа во вредных условиях труда (работа в компьютерном классе)	0 - 3	Работа с компьютерами	Учитель информатики
13	Ведение архивной документации	0-10	Оформление материалов для сдачи в архив	Отчёт о проделанной работе.
14	Кадровая работа	0-30	Ведение кадровой работы	Отчёт о проделанной работе
15	Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации.	1 балл за поездку		При предоставлении билетов
16	Оформление медицинских полисов обучающихся школы	0,05 за полис		Отчёт о проделанной работе
17	Оформление СНИЛС для обучающихся школы	0,1 за штуку		Отчёт о проделанной работе
18	Участие в работе ПМПКа	0-10		Отчёт о проделанной работе.
19	Постановка спектаклей для обучающихся (новый год, 1 сентября)	0-7	Подготовка и проведение спектаклей	Справка заместителя по ВР.
20	Организация выставок, конкурсов: школьного уровня районного уровня	0-7 0-15		Наличие приказов по школе и УО.
21	За классность (водитель школьного автобуса)	25% от должностного оклада		Приказ по школе
22	За работу в условиях разделенного на части рабочего	30% от должностного		Приказ по школе о Режиме рабочего

	дня (водитель школьного автобуса)	го оклада		времени водителя
23	Заведование школьным гаражом	0-10 баллов	Соблюдение правил ТБ и ОТ	Справка заместителей по ХР, БЖ и ОТ
24	Выполнение обязанностей уполномоченного по правам ребёнка	0-30 баллов	Исполнение должностных обязанностей	Отчёт о проделанной работе
25	Использование личного транспорта	0-30 баллов		При согласовании с директором школы.
26	Оформление актов обследования жилищных условий несовершеннолетних для Управления социального обеспечения	0-20 баллов	Работа с инспектором управления.	Отчёт о проделанной работе
27				