

СОГЛАСОВАНО:

Председатель

Управляющего совета

 И.В.Косырева

09 января 2013 г.

Начальник отдела образования

 З.А.Макаревич

« 09 » января 2013г.



Приложение № 6
к коллективному договору
МБОУ СОШ №18
2012-2015гг.



УТВЕРЖДАЮ: Директор
МБОУ СОШ №18

 В.В.Михайлюк
« 09 » января 2013г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулировании работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа
№18 п.Теплоозерск»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда в учреждении в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Еврейской автономной области: а также муниципальными правовыми актами, устанавливающими системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Облученский муниципальный район»:

- Трудовым кодексом РФ;
- законом РФ от 10.07.92 № 3266-1 «Об образовании»
- нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;

- Приказами Минздравсоцразвития, утверждающими профессионально-квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих соответствующих видов экономической деятельности;

- законом ЕАО от 11.02.2009 № 512-ОЗ «Об установлении норматива финансирования муниципальных общеобразовательных учреждений Еврейской автономной области на реализацию государственного стандарта общего образования»;

- постановлениями администрации Облученского муниципального района:

- от 22.12.2010 № 1975 «О порядке и условиях введения отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Облученский муниципальный район»;

- от 18.01.2001 № 23 « О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования (дополнительного образования детей) муниципального образования «Облученский муниципальный район»;

от 25.01.2011 № 60 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Облученский муниципальный район»;

от 01.03.2012 № 206 «О порядке формирования и распределения фонда оплаты труда и стимулирования работников, осуществляющих учебный процесс в муниципальных казённых общеобразовательных учреждениях Облученского муниципального района»;

- от 19.03.2012 № 270 «О системе оплаты труда и стимулирования работников, осуществляющих учебный процесс в муниципальных казенных общеобразовательных учреждениях Облученского муниципального района»

1.2. Формирование системы оплаты осуществляется с учетом следующих условий:

- Единого тарифно - квалификационным справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- соблюдения гарантий, установленных действующим трудовым законодательством;

- соблюдением порядка проведения аттестации работников;

- установления зависимости величины заработной платы от сложности и объема выполняемых работ, уровня квалификации, специфики работы, стажа работы;

- использования системы поощрений, основанной на применении стимулирующих выплат, в том числе премирования по итогам работы;

- эффективного использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;

- учета мнения представительного органа работников.

1.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью в этот период норму рабочего времени (выполнившего полный объем должностных обязанностей), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (областным) законодательством.

1.4. Оплата труда работников, принятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки или выполнения объема работы в соответствии с условиями трудового договора.

1.5. Заработная плата работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

В разделе прописываются порядок расчета окладов, доплат за неаудиторную занятость, система повышающих коэффициентов, коэффициентов за специфику работы и стимулирующих выплат (за звание, надбавка молодым специалистам, премии

2.1. Порядок формирования фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения (далее - ФОТоу) осуществляется в пределах объема средств общеобразовательного учреждения на текущий финансовый год в соответствии с законом Еврейской автономной области от 11.02.2009 № 512-ОЗ «Об установлении норматива финансирования муниципальных общеобразовательных учреждений Еврейской автономной области на реализацию государственного стандарта общего образования».

2.2. Формирование части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование руководителя общеобразовательного учреждения

2.2.1. Размер части фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в объеме от 1 до 3 % от фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения и рассчитывается по формуле:

$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times (\text{от } 0,01 \text{ до } 0,03)$, где:

ФОТст – фонд стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения;

ФОТоу – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.2.2. Расходование части фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителя общеобразовательного учреждения, осуществляется в соответствии с Положением «О порядке и условиях введения отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Облученский муниципальный район» от 22.12.2010 №1975

2.2.3. Денежные средства части фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителя общеобразовательного учреждения, не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование работников общеобразовательного учреждения.

2.3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

2.3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$

2.3.2. Базовая часть фонда оплаты труда рассчитывается по формуле:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}$, где

ФОТауп- доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТувп- доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп- доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всех категорий работников общеобразовательного учреждения.

2.3.4. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год (за исключением случаев снижения объема оказываемых учреждением образовательных услуг);

- доля фонда оплаты труда для административно – управленческого, учебно – вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТ_{уп}) устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.3.5. Объем фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{пп}$, где:

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в общем ФОТ, рекомендуемое значение - 70%.

2.4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

2.4.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТ_{пп}), осуществляющих учебный процесс, состоит из общей и специальной части.

$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$, где

ФОТ_о- общая часть;

ФОТ_с- специальная часть.

Объем специальной части определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{с}$, где

с- доля специальной части ФОТ_{пп}. Значение «с» устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно, рекомендуемое значение 30%.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и нормативными актами области;

- повышающие коэффициенты (за специфику работы в общеобразовательном учреждении, за квалификационную категорию педагога, за сложность и приоритетность предмета, повышающий коэффициент молодому специалисту, при делении классов на группы).

2.4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из

стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

Повышающие коэффициенты устанавливаются:

1) за специфику работы в общеобразовательном учреждении:

1.2 - за обучение детей по специальным (коррекционным) программам школ 7-8 вида в массовом классе;

2) за квалификационную категорию педагога:

1.05 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию;

1.1 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

1.15 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию.

3) за сложность и приоритетность предмета:

1.15 - 1 группа сложности (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы, литература ЕАО);

1.1 - 2 группа сложности (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 классы начальной школы, основы религии и светской этики);

1.05 - 3 группа сложности (право, экономика, технология, МХК, литературное краеведение);

1.0 - 4 группа сложности (астрономия, физ. воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, уроки здоровья).

4) 1,15 – повышающий коэффициент молодому специалисту.

5) при делении классов на группы:

1.1 – при преподавании иностранного языка, информатики;

1.15 – при преподавании технологии;

1.2 – при преподавании физической культуры.

2.4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах – часы аудиторной занятости, а также часов неаудиторной занятости.

2.4.4. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты труда аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Соотношение ФОТаз и ФОТнз может определяться самим общеобразовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы (примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз – 85 % и 15 % соответственно).

2.4.5. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, производится на основе одного часа преподавательской работы за одного обучающегося (стоимость бюджетной образовательной

услуги) без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Стоимость 1 ученико – часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТаз} : 1,6 \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times (a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}{\dots}, \text{ где}$$

Стп- стоимость бюджетной образовательной услуги;

52- количество недель в календарном году;

34- количество недель в учебном году;

ФОТаз- часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (с учетом надбавок за работу в сельской местности и за специфику работы в коррекционных школах);

1,6- региональный коэффициент удорожания (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.);

a1- количество обучающихся в первых классах;

a2- количество обучающихся во вторых классах;

a3- количество обучающихся в третьих классах;

a11- количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1- годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2- годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3- годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v11- годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе;

Годовое количество часов определяется из расчета 52 рабочих недели в году, 4,33 недели в месяц.

2.4.6. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная нагрузка не может превышать нормы, установленной федеральным и региональным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

2.4.7. Стоимость бюджетной образовательной услуги рассчитывается общеобразовательным учреждением по состоянию на 1 января текущего календарного года, а также в случае изменения фонда оплаты аудиторной занятости общеобразовательного учреждения или количества часов по учебному плану.

При расчете стоимости бюджетной образовательной услуги, в случае изменения фонда оплаты общеобразовательного учреждения в течение календарного года, для определения фонда аудиторной занятости берется уточненный (увеличенный) годовой объем ассигнований, предусмотренный на оплату труда работников общеобразовательного учреждения.

2.4.8. О возможном уменьшении стоимости бюджетной образовательной услуги в случае изменения количества часов по учебному плану по преподаваемому предмету или количества учеников,

педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, предупреждается не позднее, чем за два месяца.

2.5. Расчет оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс

Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$Оп = Стп \times У \times Чаз \times К \times А \times Д \times И$, где

Оп - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, или повышающий коэффициент молодому специалисту;

Д - повышающий коэффициент при делении классов на группы;

И - повышающий коэффициент за специфику работы в общеобразовательном учреждении.

2.6. Расчет заработной платы педагога, осуществляющего учебный процесс

Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$ЗПп = (Оп + Днз) \times Кр$, где

Днз - доплата за неаудиторную занятость;

Кр - региональный коэффициент удорожания (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока).

Неаудиторная занятость педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, включает следующие виды работ в соответствии с должностными обязанностями: проверку тетрадей, заведование кабинетами, мастерскими, опытными пришкольными участками, руководство кружками, руководство методическим объединением, осуществление функций классного руководителя.

Выплаты за неаудиторную занятость педагогическим работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются:

1) за осуществление функций классного руководителя – 2 часа в неделю.

Выплата за осуществление функций классного руководителя производится исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, рассчитанной по общеобразовательному учреждению (без учета повышающих коэффициентов, предусмотренных для расчета стоимости бюджетной образовательной услуги конкретного педагога), количества учеников в классе, в котором осуществляется классное руководство,

количества часов за осуществление функций классного руководителя (еженедельное количество часов*4,33).

2) за руководство кружком – от 1 до 4 часов в неделю.

Выплата за руководство кружком производится исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, рассчитанной по общеобразовательному учреждению, с учетом повышающих коэффициентов за сложность предмета и квалификационную категорию педагога, количества учеников из расчета 15 человек (величина постоянная), количества часов за руководство кружком (еженедельное количество часов*4,33).

Если наполняемость группы (кружка) превышает 15 человек, размер выплаты, рассчитанный исходя из количества 15 человек, умножается на 2.

3) за проверку тетрадей.

Выплата за проверку тетрадей устанавливается в процентном отношении к окладу педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, установленному в тарификации по конкретному классу (индивидуальному обучению детей по медицинским показаниям), в отношении которого осуществляется проверка тетрадей по конкретному предмету:

- русский язык, литература – 15%;
- математика – 12%;
- 1-4 классы – 10%.

4) за заведование кабинетом от 60 до 500 рублей.

Выплата за заведование кабинетом устанавливается в денежном эквиваленте с учетом повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета, по которому осуществляется данная функция.

5) за руководство методическим объединением учителей-предметников.

Выплата за руководство методическим объединением учителей-предметников устанавливается в денежном эквиваленте с учетом повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета, по которому осуществляется данная функция

- школьный уровень – 400 рублей;
- районный уровень – 200 рублей.

В случае, если методическое объединение включает в себя несколько предметов, повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета устанавливается по предмету, отнесенному к наиболее высокой группе сложности.

6) за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья (на основании медицинского заключения), а также находящихся на длительном стационарном лечении в денежном эквиваленте:

- 1-4 классы - 40 рублей за 1 час в неделю;
- 5-9 классы - 50 рублей за 1 час в неделю;
- 10-11 классы - 55 рублей за 1 час в неделю.

2.7. Оклад педагогического работника утверждается в квалификационном списке общеобразовательного учреждения. В расчет оклада включаются повышающие коэффициенты:

- за сложность и приоритетность предмета;
- за квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;
- за специфику работы;
- повышающий коэффициент при делении классов на группы;
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

Молодому специалисту из числа педагогических работников, окончившему учреждение высшего или среднего профессионального образования и не имеющему стажа педагогической работы по специальности, повышающий коэффициент устанавливается со дня трудоустройства в общеобразовательное учреждение в соответствии с полученной специальностью. Срок действия коэффициента:

- до истечения трех лет с даты окончания учебного заведения при условии отсутствия квалификационной категории;
- до дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории в случае прохождения аттестации педагогическим работником до окончания трехлетнего периода после трудоустройства в общеобразовательное учреждение.

2.8. Если педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно, а также за часы проведения факультативных занятий.

2.9. Если педагогический работник организует индивидуальное обучение детей, то его заработная плата рассчитывается отдельно с учетом коэффициента за специфику работы.

2.10. При делении классов на группы оплата труда педагогического работника производится из расчета количества учащихся в каждой группе (по списку) с учетом повышающего коэффициента.

2.11. В период каникул, не совпадающих с ежегодным отпуском педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, оплата труда производится из расчета заработной платы, установленной при аттестации, предшествующей началу каникул.

2.12. Если у педагогического работника в середине учебного года изменилась квалификационная категория, то оклад должен быть пересчитан, а со дня вынесения аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории заработная плата должна выплачиваться исходя из нового оклада.

2.13. Оплата труда педагогических работников, за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги за один час преподавательской работы и повышающих коэффициентов, установленных

педагогическому работнику, осуществляющему замещение, в соответствии с действующим Порядком.

2.14. При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.15. Изменение размеров оплаты труда

Перерасчет (повышение) стоимости бюджетной образовательной услуги общеобразовательного учреждения производится в случае изменения фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения на 1 января, а также в связи с изменением численности учащихся на 1 сентября (на начало очередного учебного года).

2.16. Гарантии по оплате труда

Заработная плата педагогических работников общеобразовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

3.1. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессионально-квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"		
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	3564-3638
Профессионально-квалификационная группа "Должности педагогических работников"		
2-я квалификационный уровень	Социальный педагог	4308-6390
3-я квалификационный уровень	Воспитатель	4308-6390

3.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.3. Оплата труда работников, привлекаемых для проведения в образовательных учреждениях учебных занятий с обучающимися (воспитанниками), высококвалифицированных специалистов, членов жюри конкурсов, смотров и экспертных групп, а также рецензентов конкурсных работ производится на условиях почасовой оплаты труда от минимального базового оклада (минимального базового должностного оклада), минимальной базовой ставки заработной платы должностей, отнесенных к первому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня", предусмотренного настоящим постановлением, с применением коэффициента – 0,06.

На почасовую оплату труда начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Порядок оплаты труда, предусмотренный настоящим пунктом, не применяется для оплаты труда работников, состоящих в штате учреждения.

4. Порядок установления окладов работникам, замещающих должности, относящиеся к иной отрасли.

4.1. Оклады, должностные оклады (ставки заработной платы) главного библиотекаря, библиотекаря устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

Должности руководителей, специалистов и служащих	Размер окладов (должностных окладов), х ставок заработной платы (руб.)
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Главный библиотекарь, библиотекарь	4574-7875

5. Порядок установления окладов работникам, замещающих должности и профессии рабочих, отнесенные к общепромышленным

5.1. Оклады, должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных

групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

Квалификационные уровни	Должности руководителей, специалистов, служащих	Размеры окладов, должностных окладов), ставок заработной платы (руб.)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1-й квалификационный уровень	Калькулятор	3308-3367
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1-й квалификационный уровень	Лаборант	3367-3465
2-й квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством	3465-3910
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1-й квалификационный уровень	Инженер по охране труда, бухгалтер	3465-3729
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: заместитель главного бухгалтера	4269-5965
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
3-й квалификационный уровень	Заведующий филиалом	5965-6915

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

5.2. Оклады, должностные оклады (ставки заработной платы) рабочих устанавливаются на основе отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

Квалификационные уровни	Профессии рабочих	Размеры окладов, базовых ставок заработной платы (руб.)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1-й квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3-го	3256-3344

	квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; кладовщик; сторож; уборщик служебных помещений; повар; кухонный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию зданий	
--	--	--

6. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера

6.1. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу руководителя

Должность	Размер оклада (%)
1	2
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	70
Заместитель директора по воспитательной работе	70
Заместитель директора по учебной работе	70
Главный бухгалтер	90

6.2. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются следующие стимулирующие выплаты

Должность	Наименование выплаты	% к окладу	Количество баллов
1	2	3	4
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебной работе	К-1 Преподавание профильных курсов (не менее 3 курсов)		5 (по 2 балла за каждый дополнительный курс)
	К-2 Результативность промежуточной и итоговой аттестации (показатель качества не ниже районного)		5
	К-3 Сохранение контингента обучающихся (отсутствие отчисленных до получения основного общего образования в нарушение закона «Об образовании»)		5
	К-4 Высокий уровень организации аттестации педагогических кадров (оказание методической помощи аттестующимся педагогам)		5

	К-5 Организация помощи и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности(оказание методической помощи педагогам, самостоятельное проведение мероприятий)		10
	К-6 Работа с опекаемыми обучающимися, с категорией «трудные», группа риска (наличие актов обследования, занятость детей неаудиторная)		10
	К-7 За высокий уровень исполнительской дисциплины		10
Главный бухгалтер	Надбавка за сложность и интенсивность работы	30	
	Освоение и использование новых программ, положений, подготовка экономических расчетов		20
	Отсутствие замечаний проверяющих органов по организации бухгалтерского учета		20
	Отсутствие замечаний проверяющих органов по своевременному и качественному представлению отчетности		20
	Высокий уровень исполнительской дисциплины		10
	Профессиональная ответственность		10

6.3. Стимулирование производится на основании приказа по учреждению при условии выполнения показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы учреждения, установленных для руководителя.

7. Виды, порядок и условия выплат компенсационного характера

7.1. В учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации муниципального района (№ 23 от 18.01.2011):

1) надбавки за работу во вредных (опасных) и тяжелых условиях труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: ночное время (35%), совмещение, совместительство, сверхурочные, выходные и праздничные, выполнение работ различной квалификации);

3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент 30% и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока до 30% в соответствии с порядком, установленным действующим законодательством);

8. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера

8.1. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации муниципального района (постановление № 23 от 18.01.2011, от 19.03.2012 № 270):

8.1.1. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс:
- доплата за звание

При наличии у педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, почетного звания СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник», «Заслуженный учитель», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и других почетных званий СССР и Российской Федерации, ему производится ежемесячная доплата

Наименование почетного звания, отраслевой награды	Размер доплаты (руб.)
1	2
Почетное звание «Заслуженный работник общего образования РФ»	1500
Нагрудный знак «Почетный работник общего образования»	1000
Нагрудный знак «Отличник народного просвещения»	1000

- премия по итогам работы (месяц, квартал, год)

Премияльные выплаты по итогам работы производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и максимальным размером не ограничиваются.

Показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы, установленные для педагогических работников

№	Критерии оценивания	Показатели (баллы)
К-1	Качество знаний по предмету в %	Уровень года – 56 Выше годового – 106 Уровень районного – 106: (Начальная школа – 52% - 100% Среднее и старшее звено – 42 – 100%)
К-2	Успеваемость по предмету	Уровень районного – 106: (Начальная школа – 52% - 100% Среднее и старшее звено – 42 – 100%)
К-3	Успеваемость по классу (для классных руководителей)	100% - 56
К-4	Участие класса в общешкольных мероприятиях (для классных руководителей) Участие Победитель	16 26
К-5	Охват горячим питанием обучающихся класса	

	100%	26
	70%	16
	Менее 70%	06
К-6	Отсутствие пропусков без уважительной причины	56
К-7	Количество стоящих на учете: Отсутствие	56
К-8	Отсутствие конфликтов на всех уровнях (ученики, администрация, родители)	36
К-9	Работа в профильном классе (по профилю)	106
К-10	Наставничество	106
К-11	Руководство ШМО	По факту выполнения плана – до 106
К-12	Участие в конкурсах учителей	Всероссийский – 36 Региональный – 36 Муниципальный – 26 Школьный – 16
К-13	Участие обучающихся в конкурсах	Всероссийский – 36 Региональный – 36 Муниципальный – 26 Школьный – 16
К-14	Участие обучающихся в олимпиадах Школьный уровень: участие победитель Муниципальный уровень: участие победитель Региональный уровень: участие победитель	16 26 за каждого 26 36 за каждого 36 56 за каждого
К-15	Участие обучающихся в конференциях Школьный уровень: участие победитель Муниципальный уровень: участие победитель	16 26 за каждого 26 36 за каждого
К-16	Участие обучающихся в конкурсах Региональный уровень: участие победитель Всероссийский уровень: участие победитель	36 56 за каждого 56 86 за каждого
К-17	Повышение профессионального мастерства (дата, класс, название) Открытый урок: Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень	26 36 56
К-18	Выступление педагогов, публикации (дата, название вид мероприятия) Муниципальный уровень Региональный уровень	36 56
К-19	Проведение открытых внеклассных мероприятий Школьный уровень	26

	Муниципальный уровень	36	
	Региональный уровень	56	
К-20	Исполнительская дисциплина (ведение документации)	36	
К-21	Работа кабинета (документация, методическая копилка)	До 36	
К-22	Работа воспитателя ГПД	Документация - 36 Безопасность – 56 Наполняемость 55% - 36 70% - 56 80% - 106	
К-23	Организация летнего и каникулярного отдыха по индивидуальным программам	До 56	
К-24	Участие в ГИА, ЕГЭ	До 36	
К-25	Подготовка кабинета к приемке школы (включая ремонт кабинета)	До 36	
К-26	Классным руководителям за участие в ежегодном школьном конкурсе по благоустройству пришкольной территории	І место – 20 баллов ІІ место – 15 баллов ІІІ место – 10 баллов Участие – 5 баллов	
К-27	За работу с детьми группы риска		
	Качество освоения учебных программ детьми, испытывающими трудности в обучении (далее – группы риска)	Кол-во обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода к общей численности обучающихся группы риска	От 1 до 5
	Динамика учебных достижений	Кол-во обучающихся группы риска, повысивших оценку по итогам периода	1
	Результативность участия детей группы риска в олимпиадах, конкурсах и др.	Кол-во учащихся победителей и призёров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конференций, турниров и т.д.	Согласно шкалы достижений
	Подготовка учащихся к сдаче экзамена в форме и по материалам ЕГЭ/ГИА	Качество и динамика результатов диагностических контрольных работ обучающихся группы риска (Зависит от кол-ва уч-ся в классах)	1
	Результаты контрольных срезов и контрольных работ обучающихся группы риска	Кол-во обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода к общей численности обучающихся группы	2

		риска	
	Работа с учащимися «группы риска»	Качество ведения дневника с подростками «группы риска», снятие с учетов	До 5
	Эффективность работы с семьей обучающегося группы риска	Посещение по месту жительства, степень преодоления, «ликвидации» причин социальных проблем, ставших причиной попадания в группы риска	2
	Эффективность работы с неблагополучными семьями	Какие из причин возникновения проблем в конкретной семье удалось нейтрализовать за время работы с семьей (положительная эффективность)	2
	Эффективность работы с неблагополучными семьями	Наличие или отсутствие в семье той или иной социально-педагогической проблемы (социального явления, деструктивным образом влияющего на процесс функционирования семейной системы), выявленной на момент проведения первичной диагностики, до начала работы с данной семьей	До 2
	Воспитательная работа с обучающимися за рамками функционала классного руководителя	Количество обучающихся группы риска, вовлечённых в мероприятия воспитательного характера, (в случае проведения цикла мероприятий - положительная динамика)	До 2
	Уровень нравственной воспитанности	Тестирование и анкетирование	

Максимальное количество баллов – 75 (педагог – 40, классный руководитель – 35)

8.2.2. Учебно - вспомогательному персоналу и работникам общеотраслевых должностей и профессий устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за стаж непрерывной работы

Надбавка за стаж непрерывной работы, за исключением работников, занимающих должности, относящиеся к иной отрасли (культура) устанавливаются в размере до 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, главному библиотекарю и библиотекарю до 40%.

2) надбавка молодым специалистам

Надбавка молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования и не имеющим стажа работы по специальности, устанавливается в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы со дня трудоустройства в соответствии с полученной специальностью в образовательные учреждения и до истечения трех лет с даты окончания учебного заведения.

Молодым специалистам из числа педагогических работников, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования и не имеющим стажа работы по специальности, устанавливается надбавка в размере 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы со дня трудоустройства в соответствии с полученной специальностью в образовательные учреждения и до истечения трех лет с даты окончания учебного заведения.

3) надбавка за сложность и интенсивность работы

Надбавка за сложность и интенсивность работы устанавливаются работникам учреждения в размере до 100 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Должность	Размер доплаты (%)	Периодичность
1	2	3
Заведующий филиалом	70	ежемесячно
Заместитель главного бухгалтера	15	ежемесячно
Инженер по охране труда и технике безопасности	25	ежемесячно
Заведующий хозяйством	80	ежемесячно
Заведующий складом	80	ежемесячно
Повар	50	ежемесячно

4) премиальные выплаты по итогам работы

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются ежемесячно при наличии соответствующих показателей, при невыполнении условий премия не выплачивается

Должность	Показатель	Количество баллов
1	2	3
Социальный педагог	Проведение Советов профилактики (по факту)	10
	Посещение на дому детей «группы риска»	5
	Участие в классных собраниях	5
	Проведение мероприятий	10
	Отсутствие конфликтов	3
	Исполнительская дисциплина (ведение документации)	3
	Работа кабинета (документация, методическая копилка)	3
Заместитель главного	Освоение и использование новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	20

бухгалтера	Отсутствие замечаний проверяющих органов по организации бухгалтерского учета	20
	Отсутствие замечаний проверяющих органов по своевременному и качественному представлению отчетности	20
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
	Профессиональная ответственность	10
Инженер по охране труда и технике безопасности	Отсутствие замечаний по выполнению требований пожарной и электробезопасности, Роспотребнадзора, охраны труда	25
	Отсутствие замечаний проверяющих органов по своевременному и качественному представлению отчетности	25
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
	Профессиональная ответственность	10
Заведующий хозяйством, заведующий складом	Отсутствие замечаний по обеспечению и сохранению санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы	20
	Отсутствие замечаний по выполнению требований пожарной и электробезопасности, Роспотребнадзора, охраны труда	20
	Высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ	25
	Отсутствие замечаний проверяющих органов по своевременному и качественному представлению отчетности	20
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
	Профессиональная ответственность	10
Главный библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся (80% постоянно пользующихся)	20
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга (классные часы, конференции, родительские собрания)	2 балла за каждое мероприятие
	Оформление и презентация пропаганды чтения	5
	Наличие опубликованных работ (сайт, СМИ, ИУУ)	10
	Проведение открытых мероприятий на школьном уровне	5
	Проведение открытых мероприятий на муниципальном уровне	10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
	Профессиональная ответственность	10
Лаборант	Отсутствие замечаний по подготовке оборудования (приборов) к проведению эксперимента	5
	Участие в выполнении экспериментальной деятельности	25
	Качественное обеспечение необходимым для работы оборудованием, материалами, реактивами и т.д.	5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5
Секретарь	Своевременное принятие и передача электронной почты	10

	Своевременное осуществление работы по подготовке совещаний руководителя (сбор необходимых материалов, оповещение участников совещания и др.)	5
	Отсутствие замечаний со стороны руководителя по ведению делопроизводства	10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
	Профессиональная ответственность	10
Бюджетный по комплексному обслуживанию услуг	Оперативное устранение неполадок по заявкам	10
	Качественное обеспечение подготовки оборудования, инструмента к работе	10
	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
Вар	Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиН к организации питания	10
	Качественное и своевременное обслуживание работников и обучающихся	5
	Своевременное и качественное предоставление отчетности, подача заявок на продукты, перспективного меню, сдача наличности	10
	Новаторство, освоение технологии приготовления новых блюд	25
	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	10
Кулинарный инструктор	Своевременное и качественное предоставление отчетности	10
	Составление перспективного меню, расчет калорийности пищи	5
	Отсутствие замечаний по выполнению требований Роспотребнадзора, охраны труда	10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5
Инспектор по хозяйственным делам, подсобный работник	Отсутствие замечаний по содержанию вверенного участка в соответствии с требованиями СанПиН	10
	Отсутствие замечаний по выполнению обязанностей дежурного	5
	Качественная подготовка помещений школы к следующей учебной четверти	10
	Качественная подготовка помещений школы к следующему учебному году (ремонт)	30
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
Очистка территории	Отсутствие замечаний по содержанию вверенного участка в соответствии с требованиями СанПиН	10
	Очистка от снега и льда подходов к зданию школы	10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10

Выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены для работников в случае неудовлетворительной работы, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, нарушений по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов,

ру

с
г.

тного
кола

вании
дения
платы
ством
также
платы
вания

йской

щими
телей,
зидов

атива
дений
дартта

ьного

левых
дений

ников
зания
он»;

указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации образовательного учреждения и т.п.

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам могут быть снижены в следующих случаях:

1. Нарушение сроков сдачи документации, отчетности - до 10%:

а) тематические планы, планы воспитательной работы;

б) мониторинг

2. Несвоевременная запись проведенных уроков и выставление оценок в классном журнале - до 10%

3. Перестановка и снятие уроков без ведома администрации образовательного учреждения - до 10%

Выплаты стимулирующего характера не осуществляются полностью в следующих случаях:

а) наличие любого административного взыскания, отмеченного в приказе на срок до одной четверти с последующей проверкой работы и исправлением недостатков, послуживших основанием для издания приказа о взыскании; наличие взыскания в виде выговора или строгого выговора на срок до конца учебного года;

б) совершение дисциплинарного проступка;

в) многократное неисполнение или неполное исполнение распоряжений и указаний администрации образовательного учреждения;

г) нарушение или неисполнение Устава образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения по согласованию с представительным органом работников образовательного учреждения (Управляющим советом) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам является аналитическая информация о показателях их деятельности (оценочный лист эффективности работы). Ответственность за достоверность аналитической информации несут заместители директора образовательного учреждения. Управляющий совет принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия при голосовании как минимум половины из числа членов совета. Решение Управляющего совета оформляется протоколом. На основании протокола издается приказ о премировании. Приказ доводится до сведения работников учреждения в трехдневный срок. Выплаты стимулирующего характера производится в срок, установленный для выдачи заработной платы.

9. Иные вопросы оплаты труда:

9.1. Заработная плата работникам образовательного учреждения выплачивается согласно ст.136 ТК РФ: за первую половину - 26 числа текущего месяца, за вторую половину - 12 числа месяца, следующего за месяцем выплаты заработной платы.

9.2. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за три календарных месяца, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на три месяца и на среднемесячное число календарных дней (29,4).

В случае, если методом сравнения установлено, что размер среднего дневного заработка, исчисленный за последние три месяца, меньше, чем размер среднего дневного заработка, исчисленный за последние двенадцать месяцев, работник имеет право на перерасчет среднего заработка в свою пользу по письменному заявлению.

Промышленное
и промысловое
23 листа

Директор
и.о. : *В.С.*

