

Положение
об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 1 им. Ю.А.Гагарина».

I. Общие положения и основные понятия

1.1. Общие положения

1.1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. Ю.А.Гагарина» (далее именуется – Положение), разработано в соответствии с постановлением Главы Златоустовского городского округа № 140-п от 06.04.2011 г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Златоустовского городского округа по видам экономической деятельности «Образование», с подпунктом 3 пункта 5 постановления главы Златоустовского городского округа № 256-п от 10.10.2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

1.1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Златоустовского городского округа, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня вида выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) мнения представительного органа работников.

1.1.4. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов) в соответствии с профессионально-квалификационными группами (далее именуется – ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера.

1.1.5. Базовые (минимальные) размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации.

1.1.6. Заработная плата работников учреждения (далее именуется – работники) состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) выплачиваемой на основе единой тарифной сетки при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.1.8. Оплата труда работников учреждения производится по новой системе оплаты труда в соответствии с нормативами финансирования расходов на заработную плату и количеством обучающихся.

1.1.9. При расчете заработной платы работников могут использоваться повышающие коэффициенты квалификации, стажа и специфики работы в соответствии со ст. 129 ТК РФ. Работникам, имеющим право на

повышающие коэффициенты по двум или нескольким основаниям, размеры повышающих коэффициентов суммируются.

1.1.10. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничены и определяются школой в пределах ФОТ самостоятельно.

1.1.11. Оплата труда медицинских работников, работающих в образовательных учреждениях, осуществляется в соответствии с примерным положением об оплате труда работников здравоохранения по виду экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения».

1.1.12. Оплата труда работников культуры, работающих в образовательных учреждениях, осуществляется в соответствии с примерным положением об оплате труда работников культуры по виду экономической деятельности «Прочая деятельность в области культуры».

1.1.13. Оплата труда работников физической культуры, спорта и туризма, работающих в образовательных учреждениях, осуществляется в соответствии с примерным положением об оплате труда работников по виду экономической деятельности «Прочая деятельность в области спорта».

1.1.14. Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников общеобразовательных учреждений при оплате труда в соответствии с настоящим Положением сохраняются.

1.1.15. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

II. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом уровня квалификации, профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждения по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) приведены в приложении 1-3 к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

2.1.2. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), которая установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.1.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Основания, порядок и условия их применения, коэффициенты, размеры,

компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются на срок до одного года (01 сентября по 31 августа).

2.1.4. Структура заработной платы:

Постоянная (базовая) часть (вознаграждение за труд)	Оклад \ Оплата за фактическую нагрузку педагога, дифференциация ставок (окладов) в зависимости от уровня образования, профессионального стажа.	Обеспечение восстановления способности к труду. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера);
	Компенсационные выплаты	
Переменная (стимулирующая) часть	Единовременные премии	Стимулирование повышения качества труда. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.
	Ежемесячные стимулирующие надбавки и выплаты	

2.1.5. С учетом условий труда, работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с подразделами 2.2 и 3.3 раздела 2 настоящего приложения.

2.1.6. Месячная заработная плата работника муниципального образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.1.7. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню ПКГ «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня» в соответствии с перечнями профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, особо важных и ответственных работ, утвержденных постановлением Администрации Златоустовского городского округа.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу в соответствии с перечнями профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, особо важных и ответственных работах, утвержденных постановлением Администрации Златоустовского городского округа.

2.2. Порядок исчисления заработной платы

2.2.1. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}, \text{ где:}$$

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата педагогических работников;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{\text{стим.}}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{\text{ур.}}$ – уральский коэффициент.

2.2.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) учителей за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.2.3. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

2.2.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

2.2.5. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.2.6. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.2.7. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.2.8. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.3.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

2.3.2. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

2.3.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.3.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работы, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющейся от нормальной);

2.4.2. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типовым положением, установленным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

На работах с тяжелыми и вредными условиями-до 12 процентов;

2.4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

Руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном Приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 569 «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

2.4.4. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом 2.4. настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.4.5. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определяются по соглашению сторон, на основании коллективного

договора и локальных нормативных актов, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с действующим законодательством.

2.4.6. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент - 15 процентов) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

2.4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

2.4.8. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, либо коллективным договором, но не ниже размера, установленного трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4.9. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В период каникулярного времени в загородных стационарных оздоровительных лагерях за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата к должностным окладам в размере до 15 % работникам лагеря: начальник, шеф-повар, повар, кухонный работник, мойщик посуды, воспитатель, вожатый, врач, медицинская сестра, сторож.

2.5. Стимулирующие выплаты.

2.5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждений.

2.5.2. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся на основании представления их непосредственных руководителей, по решению директора школы в пределах стимулирующей части ФОТ, а также за счет дополнительных финансовых средств (от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц), направленных школой на оплату труда работников и используются для поощрения работников образовательных учреждений за качественные показатели результативности труда.

2.5.3. Выплаты за качество и высокие результаты выполняемых работ определяются на основе показателей, установленных в муниципальном задании учреждению в соответствии с показателями стандартов качества предоставляемых услуг на текущий финансовый год.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждения относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, в том числе вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников учреждений, относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

надбавка молодым специалистам;

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

2.5.4. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы осуществляются в размере до 100 процентов от средней заработной платы основного персонала учреждения и устанавливаются:

1) заместителям руководителя, главным бухгалтерам, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим:

за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения;

за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях;

за наличие филиалов, отделений, структурных подразделений, расположенных вне места нахождения учреждения;

за выполнение особо важных и срочных заданий;

за привлечение доходов, от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и т.д.

2) педагогическим работникам, реализующих программы общего образования:

за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения;

за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях;

за руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями);

за выполнение особо важных и срочных заданий;

за подготовку обучающегося, воспитанника- победителя или призера олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований;

за результаты прохождения промежуточной (итоговой) аттестации;

за привлечение доходов, от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и т.д.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (приложение 4-5).

2.5.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются либо в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, либо в абсолютных размерах.

2.5.6. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться по результатам конкретной работы (разовые), а также на определенный период (постоянные), но не более чем на один учебный год (с 01 сентября по 31 августа).

2.5.7. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующих выплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из измененного размера стимулирующих выплат, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5.8. При определении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

2.5.9. Стимулирующая выплата (надбавка) молодым специалистам предусмотрена в пределах средств субсидии должностного оклада педагогическим работникам, приступившим к работе не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования и проработавшим непрерывно в течение трех лет с момента их трудоустройства.

2.5.10. Выплаты за качество и высокие результаты выполняемых работ определяются на основе показателей, установленных в муниципальном задании учреждению в соответствии с показателями стандартов качества предоставляемых услуг на текущий финансовый год.

2.5.11. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, за руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями), за классное руководство.

Виды работ	Коэффициент
Классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):	
за классное руководство в 1-4 классах	0,15
за классное руководство в 5-11 классах	0,20
Заведывание кабинетом, лабораторией, учебной мастерской:	
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20

2.5.12. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается работникам, на которых в соответствии с приказом руководителя учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, воспитанниками в классе.

Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, источником финансирования которого является субвенция из областного бюджета, предоставляемая местному бюджету на указанные цели, выплачивается ежемесячно в размере 1000 рублей в классе наполняемостью не менее наполняемости, установленной для соответствующих образовательных учреждений с учетом категории обучающихся:

в общеобразовательных классах – 25 человек;

в коррекционных классах для детей:

имеющих задержку психического развития – 12 человек.

для классов с меньшей наполняемостью размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Вознаграждение выплачивается в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям.

Вознаграждение выплачивается в пределах средств субвенции, предусмотренной на вознаграждение за классное руководство.

2.5.13. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты за проверку письменных работ.

Виды работ	Коэффициент
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению, физике, химии, географии, биологии, истории, логопедии	0,10

2.5.14. Работникам учреждения за специфику работы в классах, группах и с отдельными учащимися производится выплата стимулирующей надбавки к должностному окладу в следующих случаях:

Специфика работы	Коэффициент
за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья педагогическому персоналу, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу	0,20
за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическому персоналу	0,20

2.5.15. Стимулирующие выплаты выплачиваются за наличие ученой степени, почетных званий "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; почетные звания "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации».

Наименование показателя	Коэффициент
"Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР	До 0,20
Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник просвещения».	До 0,10
Почетная грамота Министерства образования и науки РФ, Почетная грамота Министерства образования и науки Челябинской области	До 0,05

2.5.16. Работникам учреждения могут быть установлены стимулирующие выплаты за выслугу лет или стаж непрерывной работы в учреждении.

Наименование показателя	Коэффициент
От 1 до 5 лет	До 0,05
От 5 до 10 лет	До 0,10
От 10 до 15 лет	До 0,15
От 15 лет	До 0,20

2.5.17. Библиотечным работникам образовательного учреждения могут быть установлены ежемесячные надбавки к должностному окладу за выслугу лет в размере до 30%.

2.5.18. Премияльные выплаты выплачиваются работникам учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, как в процентном отношении, так и в абсолютных величинах, в соответствии с локальными нормативными актами образовательных учреждений.

2.5.19. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.5.20. Выплаты стимулирующего характера работнику осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в пределах до 5 размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу, возглавляемого им учреждения, в соответствии с показателями оценки сложности руководства учреждением, утвержденной постановлением Администрации Златоустовского городского округа.

3.3. Соотношение оклада (должностного оклада) руководителя учреждения к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, (далее – коэффициент кратности) устанавливается приказом МУ Управления образования ЗГО.

3.4. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по объемным показателям, определенным в приложении 6 настоящего Положения.

3.5. Должностной оклад руководителя определяется на календарный год с 01 января по 31 декабря текущего года в кратном отношении от среднего оклада педагогических работников.

3.6. Исчисление должностного оклада руководителей образовательных учреждений производится на основании:

перечня должностей основного персонала учреждения;

средней месячной численности работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения;

заработной платы работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения;

При расчёте средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения (без учёта выплат в рамках национального проекта «Образование» и долгосрочных целевых областных программ).

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

3.7. К основному персоналу муниципальных образовательных учреждений Златоустовского городского округа относятся специалисты, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций учреждения. Перечень должностей, которые относятся к основному персоналу, определен постановлением Администрации Златоустовского городского округа от 01.09.2010г. № 302-п. «Об утверждении Перечня должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу, по видам деятельности, для расчёта средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителям муниципальных учреждений».

3.8. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, утверждаются Главой Златоустовского городского округа.

3.9. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения определен действующим законодательством.

3.10. Средняя заработная плата работников основного персонала (учителей) определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы

календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3.11. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на

условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего.

3.12. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условии полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

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

3.15. Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности как один человек (целая единица).

3.16. Размер выплат стимулирующего характера руководителя устанавливает главный распорядитель бюджетных средств. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учётом результата деятельности учреждения.

3.17. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются не менее, чем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Должность	Коэффициент уровня управления, применяемый при установлении размеров окладов
Руководители	1,00
Главный бухгалтер	0,90
Заместители руководителей по учебно-воспитательной	0,70
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	0,70

3.18. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с подразделами 2.4 и 2.5 раздела 2 настоящего Положения.

3.19. Главный распорядитель бюджетных средств вправе централизовать до 5 % лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения для осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений.

3.20. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются главным распорядителем бюджетных средств между муниципальными образовательными учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы. Не использованные до конца календарного года централизованные средства распределяются между учреждениями путем увеличения бюджетных ассигнований на оплату труда и используются для осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных учреждений.

IV. Другие вопросы оплаты труда.

4.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Численный состав работников школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4.3. Особенности оплаты труда в школе:

4.3.1. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской

Федерации от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

4.3.2. Нагрузка учителей, педагогов дополнительного образования, воспитателей (ГПД) и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, индивидуальному учебному плану и программам, из обеспеченности кадрами в школе и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета округа, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не запрещенной действующим законодательством Российской Федерации, а также за счет средств государственных внебюджетных фондов.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета округа, и средств от иной приносящей доход деятельности, а также за счет средств государственных внебюджетных фондов могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с ГРБС. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 20-30% общего фонда оплаты труда.

4.5. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

4.6. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры утверждаются конкретными локальными актами учреждений. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

4.7. Решение об оказании материальной помощи руководителю образовательного учреждения принимается главным распорядителем бюджетных средств на основании письменного заявления работника.

4.8. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке и с учётом мнения представительного органа работников.

V. Заключительные положения

5.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, выплачивается денежная компенсация в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ Российской Федерации.

5.2. Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива.

5.3. Срок действия Положения не ограничен.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате
труда работников Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №
1 им. Ю.А.Гагарина».

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа
«Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (руб.)
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: гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; истопник, кладовщик; кочегар, кастелянша, конюх; повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья	2100

Профессиональная квалификационная группа
«Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, водитель автобуса, повар	2205
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	2415
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2520
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.	3150

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате
труда работников Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
им. Ю.А.Гагарина».

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; калькулятор; кассир; секретарь; секретарь-машинистка	2200

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Лаборант	2266
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".	2398
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар).	2618
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	2860

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер-программист (программист); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист, юристконсульт.	3256

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	4884

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
им. Ю.А.Гагарина».

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя	2200

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	2266
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	2420

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	3850
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	4048
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования	4114
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	4180

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей *	4906

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
им. Ю.А.Гагарина».

Размеры стимулирующих выплат,
согласно показателям стандартов качества предоставляемых услуг на текущий финансовый год.

Категория работников, получающих выплату	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производится выплата	Размеры выплат (%)
Педагогические работники	<p>достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения, показателей успеваемости учащихся, в том числе по результатам ЕГЭ;</p> <p>подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;</p> <p>участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;</p> <p>проведение уроков высокого качества;</p> <p>подготовка и проведение внеклассных мероприятий;</p> <p>применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий;</p> <p>участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях регионального, всероссийского, международного уровней);</p> <p>позитивные результаты деятельности по выполнению функции классного руководителя (снижение пропусков по неуважительной причине, снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций);</p> <p>организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, физкультминутки и т.п.);</p> <p>проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;</p> <p>создание условий для сохранения здоровья учащихся (применение здоровьесберегающих технологий, направленных на снижение утомляемости учащихся на уроках, соблюдение санитарно-гигиенических норм в процессе проведения занятий, принятие мер по предупреждению травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий, организация получения горячего питания);</p> <p>организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;</p>	от 3,0 %

	<p>снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;</p> <p>образцовое содержание кабинета;</p> <p>высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов)</p>	
<p>Заместители директора по УВР, ВР</p>	<p>организация предпрофильного и профильного обучения;</p> <p>выполнение контроля над учебным процессом, плана воспитательной работы;</p> <p>высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;</p> <p>высокий уровень организации и контроля мониторинга учебно-воспитательного процесса;</p> <p>качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);</p> <p>сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;</p> <p>сохранение контингента детей в учреждениях дополнительного образования;</p> <p>достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;</p> <p>наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;</p> <p>организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских методических объединений;</p> <p>участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;</p> <p>высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения;</p> <p>поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;</p>	<p>от 3,0 %</p>
<p>Заместитель директора по АХЧ</p>	<p>обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения в помещениях учреждения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);</p> <p>обеспечение норм безопасности и выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;</p> <p>высокое качество подготовки и организации, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;</p> <p>материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в т.ч. за счет внебюджетных средств (учебное оборудование);</p> <p>эстетические условия, оформление школы, состояние внутришкольного помещения и пришкольной территории</p>	<p>от 3,0 %</p>

<p>Работники бухгалтерии</p>	<p>своевременное и качественное предоставление отчетности; напряженность и интенсивность работы; разработка и освоение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов); высокая организация бухгалтерского учета финансово – хозяйственной деятельности; большой объем работы с внебюджетными средствами; экономия использования материальных и финансовых ресурсов поквартально.</p>	<p>от 3,0 %</p>
<p>Библиотечные работники</p>	<p>высокая читательская активность обучающихся; пропаганда чтения как формы культурного досуга; участие в общешкольных и районных мероприятиях; оформление тематических выставок; выполнение плана работы библиотекаря</p>	<p>от 3,0 %</p>
<p>Хозяйственный персонал (уборщица, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и т.д.)</p>	<p>проведение генеральных уборок; содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</p>	<p>от 3,0 %</p>
<p>Критерии депремирования</p>	<p>нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности; срыв учебного процесса по вине работника; частые и обоснованные обращения родителей с жалобами на грубое и неэтичное поведение работника по отношению к обучающимся; систематическое невыполнение работником своих функциональных обязанностей; отрицательное влияние работника на психологический микроклимат в коллективе; наличие замечаний, выговоров.</p>	

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
им. Ю.А.Гагарина».

Условия премирования

Наименование должности	Основания для премирования	Соответствующее показателю количество баллов
Педагогические работники	Количество участников предметных олимпиад с указанием рейтинга успешности	Участие в школьном этапе – 4 Участие в городском этапе – 5-7 Участники областного уровня – 15 Призеры – 10-30
	Использование АРМ учителя - предметника в учебном процессе	Проведено за период менее 5 уроков с использованием ИКТ – 1 Проведено за период 6-10 уроков с использованием ИКТ – 2 Проведено за период более 10 уроков с использованием ИКТ – 4
	Количество творческих работ учащихся по преподаваемому предмету (проектов, исследований и т.д.), рейтинг успешности	На школьном уровне – 1-5 На городском уровне – 5-10 На областном уровне – 15 Призеры – 10-30
	Количество участников фестивалей, конкурсов, смотров, спортивных соревнований выставок творческих работ по преподаваемым предметам, рейтинг успешности	На школьном уровне 10-100% – 1-5 На городском уровне – 5-10 На областном уровне – 15 Призеры – 10-30
	Участие в общественной жизни школы	Участие , 1 мероприятие -2
	Организация и проведение предметных недель	Имеется – 2-5
	Участие учителя в конкурсах, смотрах, проектах по проблемам воспитания, рейтинг успешности	Участие – 10 Призер -20
	Количество учащихся в классе, имеющих правонарушения	Нет правонарушителей – 2 Имеются правонарушители. Наблюдается положительная динамика – 1 Имеются правонарушители - 0.
	Участие класса в школьных мероприятиях, рейтинг успешности	Участие – 1 Призовое место – 2 Два и более призовых места в школьных мероприятиях - 3
	Динамика качества по классу	Нач. звено– 4 Ср. звено - 2 Клас.руков. - 2
Количество публикаций, методических разработок, презентаций, портфолио профессионального мастерства (в т.ч. на сайте школы), иллюстрирующих инновационный педагогический опыт	1-2 разработки уроков, внеклассных мероприятий, методических рекомендаций – 3 Более 3 разработок – 5	

	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	2
	Проведение открытых, интегрированных уроков высокого качества	2
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	3
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины за четверть	Увеличивается - 0 Нет изменений – 1 Снижение - 2
	Наличие конфликтов учителя, за каждый случай	-1
	Образцовое содержание кабинета	3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение приказов, распоряжений, подготовки отчетов и т.д.)	2
	Качество ведения журналов	4
	Работа с дневниками учащихся	3
	Ведение личных дел, журналов внеклассной работы за полугодие	2
	Эффективное дежурство по школе	2
	Наличие замечаний, удаление с уроков, опоздание, за каждый случай	Минус 1
	Наличие выговоров	Минус 15 баллов
Заместитель директора по УВР	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	10
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	10
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	10
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	10
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10
	Своевременная и качественная подготовка документов и отчетности	10

	Высокий уровень организации мероприятий	10
	Высокая исполнительская дисциплина	10
	Наличие замечаний	Минус 10
	Наличие выговоров	Минус 30 баллов
Заместитель директора по АХР	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения в помещениях учреждения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	10
	Обеспечение норм безопасности и выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	10
	Высокое качество подготовки и организации, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	10
	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в т.ч. за счет внебюджетных средств (учебное оборудование)	10
	Эстетические условия, оформление школы, состояние внутришкольного помещения и пришкольной территории	10
	Своевременная и качественная подготовка документов и отчетности	10
	Высокий уровень организации мероприятий	10
	Высокая исполнительская дисциплина	10
	Наличие замечаний	Минус 10
	Наличие выговоров	Минус 30 баллов
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное предоставление отчетности	10
	Напряженность и интенсивность работы	10
	Разработка и освоение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	10
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	10
	Высокая организация бухгалтерского учета финансово – хозяйственной деятельности	10
	Большой объем работы с внебюджетными средствами	10
	Экономия использования материальных и финансовых ресурсов поквартально	10

	Наличие замечаний	Минус 10
	Наличие выговоров	Минус 30 баллов
Библиотечные работники	Высокая читательская активность обучающихся	5
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	5
	Участие в общешкольных и городских мероприятиях	5
	Оформление тематических выставок	5
	Выполнение плана работы библиотекаря	5
	Наличие замечаний	Минус 5
	Наличие выговоров	Минус 10 баллов
Хозяйственный персонал (уборщица, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и т.д.)	Проведение генеральных уборок	5
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	5
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5
	Наличие замечаний	Минус 5
	Наличие выговоров	Минус 10 баллов

Расчет поощрительных выплат по результатам труда (премии)

Количество баллов	Денежный эквивалент (руб.)
1 балл	25

От работодателя:
Директор МБОУ СОШ № 1

_____ (Белоусов О.А.)

« ____ » _____ 2011г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 1

_____ (Чебыкина Г.Н.)

« ____ » _____ 2011 г.

Принят
на общем собрании Трудового коллектива

Дополнительное соглашение
к положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1 им. Ю.А.Гагарина»

1. Внести изменения в пункт 1.1.1. в части изменения названия учреждения: изменить название Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. Ю.А.Гагарина» на Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. Ю.А.Гагарина» (МБОУ СОШ № 1).
2. Изменить пункт 2.5.16. Работникам учреждения могут быть установлены стимулирующие выплаты за выслугу лет или стаж непрерывной работы в учреждении.

Наименование показателя	Коэффициент
От 1 до 5 лет	До 0,05
От 6 до 10 лет	До 0,10
От 11 до 15 лет	До 0,15
От 16 до 20 лет	До 0,20
От 21 лет и более	До 0,25

Оплату руководящих работников считать от должностного оклада учителя.

3. Внести пункт 2.5.21. Работникам учреждения могут быть установлены стимулирующие выплаты за категорию.

Наименование показателя	Коэффициент
Высшая	До 0,25
Первая	До 0,15
Вторая	До 0,10

4. Внести пункт 2.5.22. Работникам учреждения могут быть установлены стимулирующие выплаты за ФГОС второго поколения (учителям начальных классов и заместителю директора, курирующего работу по ФГОС второго поколения и педагогам, осуществляющим внеурочную деятельность) до 10 % от оклада.