

Утверждаю
И.о. директора МБОУ СОШ с.Буюклы
Е.А.Лысенко



принято собранием трудового коллектива
от 12 ноября 2015 года, протокол № 4
Утверждено приказом по школе № 274 от 20.11.2015г.

Положение О системе оплаты труда, порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ с.Буюклы

1. Общее положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей муниципального образования городской округ «Смирныховский» от 07.09.2015г. № 1128

1.2. Настоящее положение вступает в действие с 01 июля 2015 г.

1.3. Заработная плата работников МБОУ СОШ с.Буюклы включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей, служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Лица, принимаемые на работу на должность работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее – Комиссия,) в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут

быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на должности работников сферы здравоохранения, не имеющие соответствующего дополнительного профессионального образования или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающими достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие специальную подготовку и необходимый стаж работы.

Лица, принимаемые на должности работников культуры, искусства и кинематографии, специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.6. Наименование должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад(должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательным для включения в трудовые договора с работниками Учреждения.

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности специалистов, служащих, профессий рабочих.

2. Установление оклада (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Должностные оклады работникам Учреждения, за исключением руководителей Учреждения, их заместителей, главного бухгалтера и рабочих, устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- **приложение № 1 «Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Учреждения»**

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждений устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Руководителям, педагогическим работникам и специалистам учреждений, работающим на селе, должностные оклады, ставки заработной платы повышаются на 25 процентов.

2.6. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент уровня управления;
- коэффициент образования;
- коэффициент педагогической работы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работникам, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.7. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения, работы отдельных работников Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным приложением № 2 к настоящему Положению.

В Учреждении с учетом мнения представительного органа работников утверждается конкретный перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы.

2.8. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается за квалификационную категорию в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	0,40
первая категория	0,30
вторая категория	0,10

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается работникам, занимающим должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент квалификации не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное категорирование.

2.9. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением, в следующих размерах:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Заведующий производством (шеф-повар)	0,55

2.10. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

2.11. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в зависимости от типа учреждения (за исключением педагогических работников дошкольных групп при муниципальных образовательных учреждениях, общеобразовательных школах-интернатах), в следующих размерах:

Тип образовательного учреждения	Размер коэффициента
общеобразовательные учреждения (начального общего; основного общего; среднего (полного) общего образования)	0,10

Педагогическим работникам дошкольных групп при муниципальных образовательных учреждениях, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, коэффициент педагогической работы устанавливается в размере 0,35.

2.12. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, предусмотренных пунктами 2.7- 2.11 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников являются фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц (за норму часов педагогической работы в неделю (в год)) и не включают в себя выплаты, связанные с дополнительными трудовыми затратами по обеспечению образовательного процесса.

Выплаты по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса включают следующее:

- классное руководство;
- проверка тетрадей, письменных работ;
- заведование учебными кабинетами, классными комнатами, спортивным залом, учебными мастерскими, лабораториями, комнатой боевой славы;
- руководство предметными, методическими комиссиями;
- другие видами дополнительной работы

Дополнительные выплаты исчисляются исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

Размер дополнительных выплат устанавливается в соответствии с **Приложение № 3 «Положение о порядке выплат по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса в МБОУ СОШ с.Буюклы».**

При установлении дополнительных выплат учитываются уровень реализуемой общеобразовательной программы (начального общего, основного общего или среднего общего образования), преподаваемого предмета, наполняемости класса и других аналогичных показателей.

Дополнительные выплаты исчисляются исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7. установлен коэффициент специфики работы – исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

3.2. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждений применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- часов педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждения;

- часов преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год.

Исчисление заработной платы на основе почасовой оплаты труда производится исходя из часовой ставки заработной платы с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

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).

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

4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за сверхурочную работу;

4.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

4.2. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) за фактически отработанное время.

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

4.3. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

4.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 4.2, 4.4, 4.5, 4.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 установлен коэффициент специфики работы – исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

4.8. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка, устанавливаемые федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области и начисляемые на всю сумму заработной платы.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;
- за классность водителям автомобилей;
- молодым специалистам;

5.1.2. надбавка за выслугу лет;

5.1.3. надбавка за стаж непрерывный работы;

5.1.4. премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал и т.д.), премии за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.

Выплаты за профессиональное мастерство предусмотрены Приложением № 4.

5.3. Водителям автомобилей за присвоенный класс квалификации (классность) устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

Присвоенный класс квалификации	Размер надбавки, в % от оклада
«водитель автомобиля 2-го класса»	10
«водитель автомобиля 1-го класса»	25

Присвоение классов квалификации осуществляется в порядке, устанавливаемом в Учреждении локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с положением (приложение № 5).

Классы квалификации «водитель автомобиля 2-го класса», «водитель автомобиля 1-го класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («B», «C», «D», «E»).

Класс квалификации «водитель автомобиля 1-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2-го класса» не менее двух лет.

Класс квалификации «водитель автомобиля 2-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

5.4. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее – педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической (преподавательской) нагрузки в размере 40%.

5.4.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.

5.4.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев указанных в подпунктах 5.4.4. и 5.4.5. пункта 5.4. раздела 5.

5.4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев в подпункте 5.4.4 пункта 5.4. раздела 5 настоящего Положения.

5.4.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.4.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

5.5. Работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению), за исключением педагогических работников дошкольных групп при МБОУ СОШ с.Буюклы, устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 9 в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

Педагогическим работникам дошкольных групп при МБОУ СОШ с.Буюклы в следующих размерах:

стаж	Размере выплат, %
От 1 до 3 лет	10
От 3 до 5 лет	15
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	25
Свыше 15 лет	35

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 5.4. раздела 5 настоящего Положения»

5.6. Руководителям, специалистам и служащим общетраслевых должностей, работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, руководителей структурных подразделений, библиотекарю, медицинскому персоналу (устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах):

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

По дошкольным группам:

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в конкретном Учреждении.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Исчисление стажа непрерывной работы производится кадровой службой Учреждения. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы в Учреждении производится в календарном порядке.

5.7. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Порядок и выплата премий по итогам работы производится в соответствии с Приложением № 6.

5.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и выплата премий за выполнение особо важных и срочных работ производится в соответствии с Приложением № 7.

5.9. Выплаты стимулирующего характера исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 установлен коэффициент специфики работы – исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера

6.1. Зарплата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается с учетом требований к квалификации в соответствии с приложением № 8 «Должностные оклады руководителей Учреждений».

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения соответственно.

6.4. Руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент сложности управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

6.4.1. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным приложением № 2

6.4.2. Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей муниципальной услуги (количества воспитанников, обучающихся), устанавливается в следующих размерах:

Тип образовательного учреждения	Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся, воспитанников), дающих право на установление повышающего коэффициента масштаба управления	Размер коэффициента
общеобразовательные учреждения (начального общего; основного общего; среднего (полного) общего образования);	101 до 300	0,05

Количество потребителей государственной услуги, контингент обучающихся (воспитанников) Учреждения определяется:

- по общеобразовательным учреждениям по списочному составу на 1 сентября соответствующего года;

6.5. Повышающий коэффициент сложности управления устанавливается в сумме значений по следующим основаниям:

пп	Основание для установления повышающего коэффициента сложности управления	Значение соответствующего основания
1	Организация перевозок обучающихся школьным автобусом	0,05
3	За наличие дошкольных групп при муниципальных образовательных учреждениях, общеобразовательных школах-интернатах	0,05

6.6. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.7. Премирование руководителя Учреждения, порядок и критерии премирования устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения

6.8. Заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты. Порядок и выплата премий по итогам работы производится в соответствии с Приложением № 6.

6.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

6.10. Должностной оклад, а также выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

7. Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Орган местного самоуправления, осуществляющий функции и полномочия учредителя муниципального бюджетного Учреждения, может централизовать на осуществление выплат стимулирующего характера до 5 процентов средств, предусмотренных на оплату труда работников, участвующих непосредственно в оказании муниципальной услуги.

7.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

Перечень должностей работников, обеспечивающий непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения, устанавливается органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

7.4. Средства на оплату труда направляются также на выплаты стимулирующего характера всем работникам Учреждения.

При этом объем средств на выплату премий, предусмотренных пунктом 5.1.4 настоящего Положения должен составлять в расчете на год:

- для педагогических работников Учреждения, за исключением педагогических работников дошкольных групп при муниципальном образовательном учреждении, - не менее **5%** от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада, ставок заработной платы;
- для педагогических работников дошкольных групп при муниципальном образовательном учреждении - не менее **20%** от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада, ставок заработной платы;
- для рабочих Учреждения - не менее **55 %** от суммы двенадцатикратного размера оклада».

К Положению о системе оплаты труда, порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ с.Буюклы от _____ 2015г.

1.1. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ, СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ работников образования

		Должностной оклад, ставка заработной платы в рублях
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы	5 463
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы	7 413
	Музыкальный руководитель высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика", профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы	7 413

		Должностной оклад, ставка заработной платы в рублях
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы	7 804
	Педагог-организатор высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей профилю работы, без предъявления требований к стажу работы	7 804
3 квалификационный уровень	Воспитатель высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы	8 352
	Педагог-психолог высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы	8 352
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь высшее профессиональное (педагогическое, библиотечное) образование без предъявления требований к стажу работы	8 714
	Учитель высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее	8 714

		Должностной оклад, ставка заработной платы в рублях
	профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы	
	Учитель-дефектолог высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы	8 714

**1.2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	5 463
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	6 113
	Секретарь руководителя высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	6 113
	Техник-программист среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	6 113

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	6 372
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар) высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	6 633
4 квалификационный уровень	Механик высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 3 лет или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 5 лет	6 958
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее 5 лет	10 665

1.3. Должностные оклады медицинских работников

Наименование должности	Требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра среднее профессиональное образование по специальности "Лечебное дело", "Акушерское дело", "Сестринское дело" и сертификат специалиста по специальности "Сестринское дело", "Общая практика", "Сестринское дело в педиатрии" без предъявления требований к стажу работы	6 152

1.4. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ СПЕЦИАЛИСТОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ РАБОТЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Наименование должности, требования к квалификации	Должностной
---	-------------

	оклад, в рублях
Специалист по охране труда высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальности) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет	7 154

Приложение № 2
К Положению о системе оплаты труда, порядке и условиях применения
компенсационных и стимулирующих выплат
работникам МБОУ СОШ с.Буюклы
от _____ 2015г.

**ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ,
основания для его установления**

№ пп	Основание для установления повышающего коэффициента специфики работы	Значение соответствующего основания
1.	За работу на селе женщинам, чей рабочий день по условиям труда разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов)	0,30
2.	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися в классах, не относящихся к специальным (коррекционным) (за каждого обучающегося с ограниченными возможностями)	0,02
3.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям	0,20

Повышающий коэффициент специфики работы:

- за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися в классах, не относящихся к специальным (коррекционным) (за каждого обучающегося с ограниченными возможностями) устанавливается педагогическим работникам, которые работают с данной категорией уч-ся по индивидуальным учебным планам.

Приложение № 3
К Положению о системе оплаты труда, порядке и условиях применения
компенсационных и стимулирующих выплат
работникам МБОУ СОШ с.Буюклы
от _____ 2015 г.

Положение о порядке выплат по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса в МБОУ СОШ с.Буюклы

1. Общие положения

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей муниципального образования городской округ «Смирныховский» от 07.09.2015г. № 1128. и Положением о системе оплаты труда, порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ с.Буюклы

1.2. Целью настоящего Положения является:

- усиление материальной заинтересованности работников;
- развитие инициативы работников;
- поощрение работы квалифицированных кадров.

1.3. Положение предусматривает выплаты по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса.

1.4. Выплаты производятся за счет средств фонда заработной платы.

2. Выплат по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса

2.1. Выплата устанавливается приказом директора любым категориям работников, в том числе совместителям.

2.2. Для определения размера выплат создается специальная комиссия из представителей администрации и представителей трудового коллектива

2.3. Выплата устанавливается в виде процента к ставке заработной платы и ограничена **верхним пределом** согласно Положению о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей муниципального образования городской округ «Смирныховский» от 07.09.2015г. № 1128.

2.4. Выплата устанавливается на определенный срок, начиная с одного месяца.

2.5. Выплата прекращается по истечении срока, указанного в приказе.

2.6. Директор вправе досрочно отменить выплату или уменьшить ее размер своим приказом в случае, если:

- работник подвергся дисциплинарному взысканию;
- ухудшил качество работы;
- отказался от доплаты по собственной инициативе;
- отсутствует экономия заработной платы.

3. Виды и размеры выплат

3.1. Выплата за проверку тетрадей, письменных работ:

критерии	Размер выплаты
Учитель начальных классов	15
Учитель русского языка и литературы	15
Учитель математики, физики, английский язык	10
Учитель истории, обществознания, географии, ОБЖ	5
Учитель биологии, химии	10
Учитель технологии	2-5

3.2. Критерии выплата за классное руководство

Количество обучающихся в классе	Размер выплаты
5 человек	11%
6 человек	13%
7 человек	15%
8 человек	18%
9 человек	20%
10 человек	22%
11 человек	24%
12 человек	27%
13 человек	29%
14 человек и выше	31%

3.3. критерии выплат за заведование учебными кабинетами, мастерскими

	Размер выплаты
Кабинеты с лабораториями (физика, химия)	15%
Учебные кабинеты	15%
Классы (начальное звено)	15%
Спортивный зал основной школы	15%
Спортивный зал начального звена	5%
тренажерный зал	10%
Лыжная база	5%
учебные мастерские	10%
Комната боевой славы, метод кабинет начального звена	3- 5%

3.4. выплата за руководство школьными методическими объединениями, комиссиями

	Размер выплаты
ШМО учителей русского языка и литературы; ШМО учителей математики и физики; ШМО Учителей начальных классов	5-15%
ШМО учителей естественных наук; ШМО учителей технологии; ШМО классных руководителей	5 %

3.5	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (при отсутствии соответствующей штатной должности)	15 %
3.6	Педагогическим работникам за сопровождение обучающихся при перевозке школьным автобусом	15 %
3.7.	Преподавателям за заведование (руководство) практикой	35 %
3.8.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	35 %
3.9.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство работой на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим	40 %

	исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	
--	--	--

Примечание.

1. Педагогическим работникам при введении в штаты учреждений должностей старших воспитателей, осуществляющих функцию классного руководителя, доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается.

Размеры должностных окладов, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска педагогических работников, введенных в штатное расписание учреждения для осуществления функции классного руководителя, устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для старших воспитателей.

Выплаты за профессиональное мастерство

1. Порядок выплаты:

1.1. Выплата надбавки за профессиональное мастерство производится по представлению руководителя структурного подразделения, утверждается комиссией, созданной в Учреждении и утвержденной Руководителем.

1.2. Выплата производится за отчетный период (месяц, квартал, год)

1.3. Выплата надбавки за профессиональное мастерство оформляется приказом руководителя Учреждения.

1.4. Выплата осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

2. Условия выплаты:

2.1. Надбавка устанавливается к должностному окладу (тарифной ставке работника)

2.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается по профессии рабочим до 50%

2.3. Надбавка может быть изменена или отменена по результатам труда работника.

Должность	Основание	Размер выплат в процентах
Обслуживающий персонал: Уборщица служебных помещений, кух. рабочая, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, слесарь-электрик по обслуживанию электрооборудования, машинист по стирке и ремонту спец.одежды, кастелянша, повар, подсобный рабочий	1. Отсутствие замечаний и нареканий по исполнению должностных обязанностей, своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке помещений Учреждения, оперативное устранение технических неполадок, обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса	До 50 %
	2. Участие в муниципальных и областных конкурсах по профессиям	
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	До 50 %
	Отсутствие ДТП, замечаний по внутреннему трудовому распорядку	
	Обеспечение безопасной перевозки детей	

К Положению о системе оплаты труда, порядке и условиях применения
компенсационных и стимулирующих выплат
работникам МБОУ СОШ с.Буюклы
от _____ 2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке присвоения классов квалификации водителям автомобилей

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок присвоения класса квалификации (классности) водителям автомобилей (далее - водители) МБОУ СОШ с.Буюклы (далее – Учреждение).

1.2. Присвоение класса квалификации (классности) водителям производится комиссией по присвоению класса квалификации водителям автомобилей Учреждения (далее - комиссия).

2. Условия и порядок присвоения класса квалификации

2.1. Квалификация 2-го и 1-го класса может быть присвоена водителям, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).

2.2. Класс квалификации «водитель автомобиля 2-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

2.3. Класс квалификации «водитель автомобиля 1-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2-го класса» не менее двух лет.

2.4. Кроме требований, предусмотренных пп 2.2, 2.3 настоящего Положения, присвоение водителю класса квалификации производится при условии:

- отсутствия за последний год работы нарушений Правил дорожного движения;
- отсутствия нарушений правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций;
- соблюдения трудовой дисциплины.

2.5. Вопрос о присвоении класса квалификации рассматривается комиссией на основании заявления водителя.

2.6. Присвоение класса квалификации (классности) оформляется приказом директора Учреждения на основании протокола комиссии.

2.7. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:

- водителю 2-го класса – 10 % должностного оклада;

- водителю 1-го класса – 25 % должностного оклада.

3. Порядок понижения класса квалификации

3.1. Если водитель 2-го или 1-го класса систематически нарушает Правила дорожного движения и эксплуатации автомобиля, по ходатайству руководителя структурного подразделения решением комиссии ему может быть понижен класс квалификации.

3.2. Понижение класса квалификации оформляется приказом директора Учреждения на основании протокола комиссии.

3.3. Водителям, которым было произведено понижение класса квалификации, его повышение может быть произведено на общих основаниях, но не ранее чем через год.

4. Порядок работы комиссии

4.1. Подготовка и организация проведения заседания комиссии возлагаются на секретаря комиссии.

4.2. Формой работы комиссии является заседание под руководством председателя или его заместителя. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от числа ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов членов комиссии решающим является голос ее председателя.

4.3. Заявление водителя о присвоении класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К заявлению прилагаются:

- копия трудовой книжки;
- копия водительского удостоверения;
- ходатайство о присвоении класса квалификации руководителя структурного подразделения.

4.4. Ходатайство руководителя структурного подразделения о понижении водителю класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К ходатайству прилагаются:

- копии документов о наложении дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, за нарушение правил технической эксплуатации, правил техники безопасности, рабочих инструкций и т.д.;
- копии документов о нарушении Правил дорожного движения.

4.5. Секретарь комиссии не позднее, чем за неделю до начала работы комиссии сообщает водителям о дате, времени и месте проведения аттестации.

4.6. Решение комиссии оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии и передается в кадровую службу для подготовки проекта приказа.

Выплата премии по итогам работы

1. Порядок премирования:

1.1. Выплата премий по итогам работы производится по представлению руководителя структурного подразделения, утверждаются комиссией, созданной в образовательном учреждении и утвержденной Руководителем.

1.2. Выплата премий по итогам работы производится за отчетный период (месяц, четверть, полугодие, год)

1.3. Выплаты премий по итогам работы оформляются приказом руководителя Учреждения.

1.4. Выплата премий по итогам работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда с учетом районного коэффициента и северных надбавок.

2. Условия премирования:

2.1. Премирование, не связанное с результативностью труда, не допускается.

2.2. Премия может не выплачиваться

- ввиду отсутствия экономии заработной платы

- если работник подвергся дисциплинарному взысканию

2.3. Показатели премирования по итогам работы и размеры выплаты

2.3.1. Для педагогических работников и размер выплаты

Наименование должности	Основание для премирования	Показатели и критерии	Размер выплат в %	
Учителя-предметники	достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения согласно СанПиН 2.4.2.2821-10 (шкала трудности учебных предметов от 5 до 13 баллов)	Кол-во отличников и хорошистов от общего кол-ва учащихся, обучающихся учителем-предметником, от 10 до 25 %	до 5 %	
		Кол-во отличников и хорошистов от общего кол-ва учащихся, обучающихся учителем-предметником, от 26 до 50 %	до 10 %	
		Кол-во отличников и хорошистов от общего кол-ва учащихся, обучающихся учителем-предметником, от 51 до 75 %	до 15 %	
		Кол-во отличников и хорошистов от общего кол-ва учащихся, обучающихся учителем-предметником, от 76 до 100 %	до 20 %	
	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях различного уровня	Победители, призёры, лауреаты, дипломаты	- школьного	до 5 %
			- муниципального	до 10 %
			- дистанционного	до 10 %
			- регионального	до 15 %
			- всероссийского	до 20 %
	Организация и проведение внеурочных мероприятий по	Охват обучающихся от 75 % и более от общего кол-ва учащихся, обучающихся учителем-предметником,	до 15 %	

предметам	Охват обучающихся от 51 % до 74 % от общего кол-ва учащихся, обучающихся учителем-предметником,	до 10 %	
	Охват обучающихся менее 50 % от общего кол-ва учащихся, обучающихся учителем-предметником,	до 5 %	
Результативность экзаменов	Кол-во обучающихся, получивших «4» и «5» по итогам экзаменов, от общего кол-ва учащихся, обучающихся учителем-предметником	до 10 %	
	Уровень обученности 100 %	до 10 %	
	Уровень обученности 50-99 %	до 5 %	
	Уровень обученности 50 % и менее	0 %	
Обобщение и распространение передового педагогического опыта на уровне	Проведение открытых уроков, мастер-классов, выступление на конференции, семинарах, круглых столах, участие в профессиональных конкурсах и размещение в СМИ, Интернете (сайте школы, педагогических сообществах) и т.д.)		
		- муниципального	до 10 %
		- регионального	до 15 %
Внедрение новых форм мониторинга учебно-воспитательного процесса	- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	до 10 %	
	- применение в учебно-воспитательном процессе наглядных материалов, информационных, здоровьесберегающих технологий	до 5 %	
	- применение ИКТ	2 %	
	- использование интерактивных комплексов	2-5 %	
Наставничество, организация подработки на уровне	- оказание методической помощи молодому специалисту - участие молодого специалиста в творческих группах, методических объединениях, педсоветах и т.д.		
		- школьного	до 5 %
		- муниципального	до 10 %
Рейтинг учителя	- своевременное оформление и сдача документации и в бумажном, и в электронном варианте (без замечаний)	до 3 %	
	- работа в АИС «Сетевой город» по критериям своевременное заполнение выставление оценок выставление пропусков уроков домашнее задание мероприятия класса	до 7 %	
Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	- работа учителя-предметника с учащимися группы «риска»	до 5 %	

Педагог-организатор, педагог дополнительного образования	Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий	- методическое обеспечение массового мероприятия - качество оформленных пакетов документов - аналитические материалы о проведении мероприятия, - информация о пресс-релизе или итогах мероприятия в СМИ и др.	до 5 %
	Результативность участия	- результативность участия в социальных проектах и акциях разного уровня школьного муниципального регионального	до 5 % до 10 % до 15 %
	Эффективность обобщения, распространения, презентации собственного профессионального опыта	- публикации (статьи, сборники по распространению и обобщению результативного, инновационного опыта в сборниках, СМИ, сети Интернет, выступления на различных мероприятиях (конференция, семинар, педагогический совет, совещание, круглый стол и др.)	до 5 %
	Посещаемость	- посещаемость воспитанниками мероприятий, спортивного клуба, кружков	до 5 %
Педагог-библиотекарь	Популяризация собственного опыта	Проведение открытых мероприятий, мастер-классов, тематические выступления на педсоветах, конференциях и т.д.	до 5 %
	Качественная, комфортная среда в библиотеке	Эстетичность оформления	до 2 %
		Своевременность, новизна и увеличение количества выставок в сравнении с предыдущим отчетным периодом	
	Организация работы с фондом	Проведение инвентаризации	до 5 %
		Работа по оформлению заявок, закупу, библиотечной обработке учебников	
Ежегодная выдача и возврат учебников уч-ся			
Ведение номенклатуры дел по учебникам (наличие/отсутствие)			
Организация работы актива библиотеки по сохранению и пополнению книжного фонда	Создание электронной базы библиотечного фонда	до 2 %	
	Организация ремонта, реставрации Проведение акций, изыскание средств на пополнение		
	Регулярность (не реже 1 раза в четверть) проведения рейдов по сохранности учебников, освещение итогов рейдов		

	Ведение библиотечной страницы на школьном сайте	Регулярность подачи информации, качество материала	до 1 %
Педагог-психолог	Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников), коррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)	1. Положительная динамика среднего балла учащихся, воспитанников с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне	5%
		-выше	10%
		2. Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля	5%
		3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на качество работ специалиста	5%
	Методическая и инновационная деятельность	4. Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом -на том же уровне	2%
		-выше	5%
		1. Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	2%
		3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - образовательное учреждение	2%
		- муниципального уровня	3%
		- регионального уровня	5%
4. Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	5%		

		5. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня:	
		-третье место	2%
		-второе место	3%
		-первое место	5%

2.2.2. Для педагогических работников дошкольных групп при МБОУ СОШ (воспитатели)

№	Критерий	показатель	Расчёт %	%	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)
1	Посещаемость	<p><u>Пример:</u> Количество рабочих дней в месяце – 21 Норма детей в группе – 20 <u>Вычисляем норму детодней:</u> $21 \times 20 = \underline{420}$ Количество детодней по факту – 380 (смотрим по таблице) <u>Составляем пропорцию:</u> $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$</p>	<p>посещаемость 5% – 90-99,9% - 100% 3% – 75-80% - 80-89,9% 2% – менее 75%</p>		<p>Кол-во рабочих дней – Кол-во рабочих дней – Кол-во детодней: _____ в ____; в ____; в ____; в ____; норма детей в группе _____ _____ <u>Пропорция:</u></p>
2	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей		<p>5% – отсутствие детского травматизма <u>Лишение % по всем показателям за месяц</u> – травматизм зафиксирован</p>		
3	Выполнение санитарно – гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в группе (приём пищи, проветривание, личная гигиена детей)	<p>5% 0% – нарушения зафиксированы</p>		

4	Взаимодействие с родителями и	Отсутствие конфликтов, жалоб	5% – жалоб и конфл. не зафиксировано 0 – зафиксировано Лишение % по всем показателям за месяц – конфликт или жалоба вышли за пределы МБОУ СОШ (район, область)		
		Отсутствие долгов по родительской плате (кроме санаторных и логопедических групп)	10 % – отсутствие долгов 0 – долг		
5	Работа с документацией	Своевременная сдача документации	5% – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. 0% – данный критерий отсутствует		
6	Разработка мет. Материалов, Участие в педагогических конкурсах	Разработка дидактических игр, карточек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед. часе или пед. совете) Участие в конкурсах, смотрах, обобщение педагогического опыта	5% - <u>разработка дидактических пособий</u> До 5% – <u>участие в конкурсах, смотрах, обобщении различного уровня.</u>		
7	Участие детей в конкурсах	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов)	5% - есть участие 0 - нет участия		
8	Штрафн баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	Снимается до 10 %		
13	Результативность образоват	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам	15% – низкий уровень до 15%, высокий		По итогам года

ельной деятельно сти	диагностики	<p>более 25%, остальные средний 10 % - низкий уровень 10- 15%, высокий 15- 25%, остальные средний 5 % - низкий уровень 20%, высокий до 15%,</p> <p>остальные средний</p>		
ИТОГО:				

* Норма детей в группе: **15**-ясли, **20**-общеразвивающие с 3-7 лет.

Для педагогических работников дошкольных групп при МБОУ СОШ
(музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)

№	критерии	Показатели	%
	Здоровьесбережение	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Выполнения плана мероприятий по работе с родителями	10
	Качество педагогического процесса:	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном уровне	5
		Качественная подготовка детей к утренникам,	5

		мероприятиям	
--	--	--------------	--

2.2.3. Для педагогических работников, работающих с детьми из социально-неблагополучных семей

№	должность	критерии	Показатели критериев	Размер выплаты
	Учитель, классный руководитель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования	Организация работы с детьми из социально-неблагополучных семей ;	Качественный контроль за посещаемостью и успеваемостью детей из социально-неблагополучных семей.	5%
			Ведение документации (акты посещений, планы работы)	5 %
			Охват детей кружковой работой	15%
			Участие детей в мероприятиях различного уровня: - вовлечение учащихся в организованное проведение летнего отдыха: до 90% уч-ся от 50 до 89% уч-ся от 20% до 45%	До 5% 50% 40% 30%
		Коррекционно-развивающая работа с детьми из социально-неблагополучных семей	(наличие плана работы по ликвидации пробелов в знаниях уч-ся , положительная динамика успеваемости)	5%

2.2.4. Выплата премий по итогам работы (Для учебно-вспомогательного персонала первого уровня)

помощника- воспитателя

№	должность	критерии	Показатели критериев	Размер выплаты
	Помощник воспитателя	Выполнение СанПиН:	отсутствие замечаний медсестры	20%
			Отсутствие замечаний и нареканий со стороны контролирующих органов.	20%
			Обеспечение сохранности имущества	10%
		Участие в педагогическом процессе	Участие в мероприятиях, конкурсах различных уровней	5%

2.2.5 Выплата премий по итогам работы учебно-вспомогательному персоналу учреждения

№	должность	критерии	Показатели критериев	Размер выплаты
1	Заведующий хозяйством	Исполнительская дисциплина:	выполнение распоряжений надзорных органов и администрации	10%
			Своевременное ведение документации	5%
		Качество работы:	подготовки и организации ремонтных работ	10%
			Обеспечение работы обслуживающего персонала	35%
			Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и её территории	40%
2	Зам.главного бухгалтера	Качество выполняемой работы	Отсутствие замечаний и штрафных санкций контролирующих органов.	10
			Качественное ведение документации	15
			Эффективная организация бухгалтерского учета школы	10
			Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины	5
			Своевременное произведения начислений и перечислений платежей	10

		Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний	5- 30%
3	Секретарь руководителя	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	Отсутствие замечаний	15%
			Качественное ведение документации, оперативное выполнение служебных поручений (заполнение учётных форм, подбор статистических данных и т.д.)	25%
			владение современными информационными технологиями (IT, средства передачи, устройства ввода-вывода информации и т.д.)	20%
			своевременное составление установленной отчётной документации	30%
4	Заведующий производством	Исполнительская дисциплина:	Организация и своевременное обеспечение уч-ся, воспитанников и работников школы горячим питанием	25
			Ведение документации (отчетная документация, заключение договор с поставщиками продукции)	5
			Отсутствие замечаний и штрафных санкций контролирующих органов	10
		Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	20
			Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	20
4	Медсестра	Высокая исполнительская дисциплина	Качество контроля за обеспечением санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и её территории	25
			Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов.	10
			Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	10
			Подготовка и организация медицинских осмотров учащихся, воспитанников, работников школы	15

2.2.6. Выплата премий по итогам работы заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру

№	должность	Показатели премирования	Размер выплаты
1	Заместитель руководителя (директора) по УР	Выполнение плана внутришкольного контроля	До 80 %
		Качество организации и проведение итоговой и промежуточной аттестации учащихся	
		Качество организации и контроля мониторинга учебно-воспитательного процесса	
		Контроль за своевременным прохождением курсовой подготовки и аттестации педагогических кадров	
2	Заместитель руководителя (директора) по ВР	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	
		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, органы ученического самоуправления)	
		Организация летнего отдыха, занятость учащихся в производственных бригадах в период летних каникул	
3	Заместитель руководителя (директора) по ВР и метод. работе в ДОУ	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов.	10%
		Реализация годового плана деятельности ДОУ в полном объеме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля.	20%
		Участие в разработке локальных актов учреждения (программ развития, образовательной программы, положений и т.д.)	10%
		Организация аттестации педагогических работников.	5%
		Обеспечение безопасных условий пребывания в дошкольных группах	10%
4	Главный бухгалтер	Своевременное предоставление бухгалтерской отчетности	До 80 %
		Исполнение бюджета	
		Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	
		Отсутствие замечаний и штрафных санкций контролирующих органов	
		Своевременное размещение информации на сайте ГМУ	

2.2.7. Выплата премий по итогам работы работникам столовой (поварам)

№	должность	Показатели премирования	Размер выплаты
1	повар	Отсутствие замечаний по качеству	30%

		приготовления пищи бракеражной комиссией	
		Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора	10%
		Разнообразие меню	15%
		Своевременное принятие мер по недопущению аварийных ситуаций	10%
		Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	15%

2.2.8. Выплата премий по итогам работы специалист по охране труда

№	должность	Показатели премирования	Размер выплаты
1	Специалист по охране труда	качественно и своевременное ведение документации	25 %
		отсутствие протоколов о нарушении техники безопасности и охраны труда	30%

2.2.9. Выплата премий по итогам работы техника-программиста

№	должность	Показатели премирования	Размер выплаты
1	техник-программист	качественно и своевременное ведение документации	25 %
		установка лицензионного программного обеспечения	5%
		своевременное обновление и пополнение школьного сайта	25%

2.2.10. Выплата премий по итогам работы механика

№	должность	Показатели премирования	Размер выплаты
1	механик	своевременное прохождение технического осмотра	30 %
		обеспечения исправного технического состояния автотранспорта школы	25%

2.2.11. Выплата премий по итогам работы водителям

№	должность	Показатели премирования	Размер выплаты
1	Водитель автобуса, водитель УАЗ	Чистота состояний транспорта, чистота рабочего места, стоянки и ТО транспорта	30%
		Работа по обслуживанию аккумуляторов и шиномонтажные работы	25%

2.2.12. Выплата премий по итогам работы обслуживающего персонала:

№	должность	критерии	Показатели критериев	Размер выплаты
1	Уборщица служебных помещений	1.1. Уборка помещений	Качественная регулярная уборка помещений, коридоров, др. подсобных помещений.	25 % – соответствие санитарно-гигиеническим нормам. 30 % – отсутствие замечаний со стороны администрации 0- % – несоответствие требованиям.
2	сторож	Целостность охраняемого объекта	Содержание объектов в надлежащем целостном состоянии. Своевременное выявление нарушений целостности объекта	30 % – при соответствии 25% – при соответствии
3	Рабочий по комплексному	Подготовка и содержание	Предупреждение и недопущение	30% – при соответствии

	обслуживанию и ремонту зданий. Слесарь-электрик	обслуживаемых зданий и помещений	неисправностей. Текущий ремонт и своевременное устранение небольших поломок	25% – при соответствии
4	Дворник	Подготовка и содержание обслуживаемой территории	Текущий ремонт и своевременное устранение небольших поломок	30 % – при соответствии
			Качественное содержание территории	25 % – при соответствии
5	Подсобный рабочий	Выполнение подсобных и вспомогательных работ	Отсутствие замечаний	25 % – при соответствии
			Соблюдение санитарного состояния на объекте	30%
6	Лаборант	Работа по подготовке и проведению лабораторных и практических работ	6.1. Обеспечение исправности лабораторного оборудования. 6.2. Содержание лаборатория в надлежащем состоянии	25% 20%
			Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний 10%
7	Машинистка по стирке и ремонту спецодежды	Выполнение работы на закрепленном участке	7.1. безаварийная эксплуатация оборудования ;	15 % – при соответствии.
			7.2. качество стирки;	20 % – при соответствии.
			7.3. качество содержания спец. одежды	20 % - при соответствии.
8	Кастелянша	Выполнение работы на закрепленном участке	8.1. Своевременное обеспечение сменности белья	20%
			8.2. Сохранность вверенных материальных ценностей	20%
			8.3. Соблюдение СанПиН	15%
9	Кухонный рабочий	Выполнение работы на закрепленном участке	Соблюдение СанПиН	15%
			Сохранность посуды, инвентаря	10%
			Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном	10%

			состоянии	
		Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний	20%

2.2.13. Выплата премий по итогам работы калькулятору:

№	должность	критерии	Показатели критериев	Размер выплаты
	Калькулятор	Высокая исполнительская дисциплина	Ведение документации (раскладка меню), калькуляционные карточки	25%
			Отсутствия замечаний со стороны администрации	10 %
			Отсутствия замечаний в бракеражном журнале	10%
			владение современными информационными технологиями	10 %

3. Единовременное премирование:

- 3.1. В связи с объявлением благодарности, награждении грамотами, нагрудными знаками;
- 3.2. В связи с профессиональным праздником (день учителя и т.д.);
- 3.3. В связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет со дня рождения);
- 3.4. При увольнении в связи с уходом на пенсию.

Для расчета суммы единовременной премии по основаниям, приведенным в пункте 3.1; 3.2., принимается величина, не превышающая размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника учреждения, установленного ему на день начисления этой премии.

Для расчета суммы единовременной премии по основаниям, приведенным в пункте 3.3; 3.4., принимается величина, не превышающая 3х размеров оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника учреждения, установленного ему на день начисления этой премии.

Работнику учреждения может оказываться материальная помощь при наличии экономии финансовых средств на оплату труда в случаях:

- нанесения ущерба имуществу в результате стихийного бедствия;
- смерти работника и его близких родственников (супруг(а), дети, родители);
- необходимости дорогостоящего медицинского лечения, приобретения медикаментов;
- низкий уровень социального обеспечения;
- недостаточность средств для обучения ребенка в средне-специальном и высших учебных заведениях.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника в размере, не превышающем размер трех окладов (должностных окладов), тарифных ставок работника учреждения.

В случае смерти работника членам его семьи (супругу(е), детям, родителям) может быть выплачена материальная помощь на основании заявления одного из членов семьи.

Выплата материальной помощи производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок и не учитывается при исчислении среднего заработка.

Приложение № 7
К Положению о системе оплаты труда, порядке и условиях применения
компенсационных и стимулирующих выплат
работникам МБОУ СОШ с.Буюклы
от _____ 2015г

Порядок и выплата премий
за выполнение особо важных и срочных работ

1. Общее положение

1.1. Регламент установления работникам Учреждения выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ (далее по тексту – Регламент) регулирует порядок установления выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ (далее по тексту – Премии) всем работникам Учреждения.

1.2. Особо важными и срочными работами считаются работы, к проведению которых предъявляются особые требования по срокам и качеству, ответственности и значимости для Учреждения.

По решению руководителя Учреждения к особо важным работам могут относиться следующие работы:

- успешное завершение определенного задания в установленные сроки;
- оказание практической помощи администрации и коллективу Учреждения по переходу на новые условия финансирования и оплаты труда, деятельность по представлению интересов членов трудового коллектива;
- своевременное выявление и ликвидация аварийных ситуаций;
- ликвидация последствий аварий, неблагоприятных погодных условий;
- досрочное освоение новых методов, технологий, техники, программных продуктов, обеспечивающих высокий уровень осуществления учебного процесса;
- досрочная разработка новых методик, программ, сценариев, положений, локальных нормативных актов.
- оформление документов срочной отчетности.

1.3. Выполнение особо важных и срочных работ, в зависимости от их объема, сложности и сроков исполнения, может быть поручено одному работнику или группе работников Учреждения.

При выполнении работ группой работников, из их числа назначается руководитель группы, ответственный за организацию работ, сроки и качество исполнения.

2. Условия установления и выплаты Премии

2.1. выплаты премии производится при условии наличия средств на указанные цели в фонде стимулирующих выплат. Основанием для выплаты премии является выполнение работником Учреждения особо важных и срочных работ.

2.2. выплата устанавливается после завершения и подведения итогов по особо важным и срочным работам. В случаях выполнения особо важных и срочных работ в течение длительного времени, допускается установление выплаты премии после завершения и принятия отдельных этапов указанных работ.

2.3. Основанием для подготовки проекта приказа о материальном стимулировании за выполнение особо важных и срочных работ является представление руководителя структурного подразделения, решение руководителя Учреждения.

Премия (стимулирующая выплата) может быть установлена до **90%** процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), так и в абсолютном размере, и максимальным размером не ограничивается.

Размер Стимулирующей выплаты определяется в каждом конкретном случае исходя из имеющихся средств в фонде стимулирующих выплат на указанные цели, объема выполненных работ, личного вклада работника и других показателей.

ПРИЛОЖЕНИЕ №8
К Положению о системе оплаты труда, порядке и условиях применения
компенсационных и стимулирующих выплат
работникам МБОУ СОШ с.Буюклы
от _____ 2015г

**ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД
руководителей Учреждений**

Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Руководитель (директор) учреждения высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление". "Менеджмент". "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет	21 811

ПОРЯДОК
установления надбавки за выслугу лет педагогическим работникам

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники) к должностному окладу, ставке заработной платы в размерах, предусмотренных пунктом 5.6 Примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей (далее – Положение).

2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 Положения установлен коэффициент специфики работы, – исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

3. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.

4. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

5. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.

6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

7. Исчисление стажа работы производится кадровыми службами Учреждений. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии

записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

8. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

9. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечню 1;

- периоды работы в других учреждениях и организациях согласно Перечню 2.

10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

11. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

ПЕРЕЧЕНЬ 1

учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные учреждения всех видов и типов; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых (независимо от ведомственной подчиненности)	I. Учителя, преподаватели, учителя - дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старший мастера, мастера производственного обучения, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги - психологи, педагоги - организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие) образовательных учреждений, заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными, подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением образовательного процесса; старшие методисты, методисты
III. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	III. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством и т.п.)
IV. Образовательные РОСТО	IV. Руководящий, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
(ДОСААФ)	производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты.
V. Общежития учреждений, предприятий и организаций, учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор (инспектор) по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист (инспектор - методист), старший методист (методист), старший инженер (инженер) по производственно-техническому обучению, старший мастер, мастер производственного обучения, заведующий учебно - техническим кабинетом, педагог-психолог, воспитатель, инструктор по физической культуре

ПЕРЕЧЕНЬ 2

периодов работы в отдельных учреждениях (организациях), которые засчитываются в педагогический стаж работников образования

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается время работы на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктом 1, засчитывается время работы в организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим

инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.



принято собранием трудового коллектива
от марта 2017 года, протокол № 01
Утверждено приказом по школе № _____.

Изменения в Положение
О системе оплаты труда, порядке и условиях применения компенсационных и
стимулирующих выплат
работникам МБОУ СОШ с.Буюклы

Раздел 3 Единовременное премирование отменить и изложить в новой редакции:

Раздел 3. Единовременное премирование и материальная помощь

- 3.1. В связи с объявлением благодарности, награждением грамотами, нагрудными знаками;
- 3.2. В связи с профессиональным праздником (День учителя), а так же 8 Марта, 23 февраля.
- 3.3. В связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 летием со дня рождения) – до 5000 рублей;
- 3.4. При увольнении в связи с уходом на пенсию – до 5000 рублей.

Для расчета суммы единовременной премии по основаниям, приведенным в пункте 3.1; 3.2., принимается величина, не превышающая размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника учреждения, установленного ему на день начисления этой премии.

Работнику учреждения может оказываться материальная помощь в случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника – до 5000 рублей;
- в связи со смертью работника или его близких (супруг (а), дети, родители) – до 5000 рублей;
- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и др. чрезвычайные ситуации)- до 20 000 рублей;
- в связи с проведением специализированного лечения по заключению медицинской организации работника или его близких родственников (родители, супруг (-а), дети)- 20 000 рублей;

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работников Учреждения принимает руководитель Учреждения.

Выплата материальной помощи, единовременной премии производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и не учитывается при исчислении среднего заработка..

Материальная помощь и единовременные премии могут осуществляться за счет экономии средств фонда оплаты труда в Учреждении.



Принято
Общим собранием ТК от 30.01.2018г. ,
протокол № 1
утверждено приказом по школе от 31.01.2018г. № 33

Изменения в Положение о системе оплаты труда, порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат МБОУ СОШ с.Буюклы
Внести изменения в Приложение № 6 Выплата премии по итогам работы

В Приложении №6 Подпункт 2.3.12. Выплата премий по итогам работы обслуживающего персонала отменить и изложить в новой редакции

№	должность	критерии	Показатели критериев	Размер выплаты
1	Уборщица служебных помещений	1. Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	1. Уборка помещений: Качественная регулярная уборка помещений, коридоров, подсобных помещений.	25 % – соответствие санитарно-гигиеническим нормам. 30 % – отсутствие замечаний со стороны администрации 0- % – несоответствие требованиям.
			2.. Обеспечение препятствий нахождения в учреждении посторонних лиц	25% -при соответствии
			Участие в ремонте о подготовке школы к новому учебному году.	20% -при соответствии
2	сторож	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	Целостность охраняемого объекта: Содержание объектов в надлежащем целостном состоянии. Своевременное выявление нарушений	30 % – при соответствии
				25% – при соответствии

			целостности объекта	
			Обеспечение препятствий нахождения в учреждении посторонних лиц	30%-при соответствии
			Четкое исполнение инструкции по эксплуатации вверенного оборудования: охрана пожарной сигнализации с видеонаблюдением; тревожной сигнализации	15%- при соответствии
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	Подготовка и содержание обслуживаемых зданий и помещений: Предупреждение и недопущение неисправностей. своевременное устранение небольших поломок	30%– при соответствии 25%– при соответствии
			Своевременная подготовка системы теплоснабжения к работе в осенне-зимний период.	5% при соответствии
			Обеспечение препятствий нахождения в учреждении посторонних лиц	15%-при соответствии

			Содержание подсобного и столярного помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.	15% при соответствии
			Участие в ремонте и подготовке учреждения к новому учебному году	10% при соответствии
4	Дворник	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	Подготовка и содержание обслуживаемой территории: Текущий ремонт и своевременное устранение небольших поломок	30 %– при соответствии
			Качественное содержание территории	25 %– при соответствии
			Обеспечение препятствий нахождения в учреждении посторонних лиц	30% при соответствии
			Контроль за исправным состоянием фасада здания.	15%- при соответствии
5	Подсобный рабочий	Высокая результативность работы, исполнительская	Выполнение подсобных и вспомогательных работ Отсутствие	25 %– при соответствии

		дисциплина	замечаний	
			Соблюдение санитарного состояния на объекте	30% при соответствии
			Содержание подсобного и столярного помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.	20% при соответствии
			Обеспечение препятствий нахождения в учреждении посторонних лиц	25% при соответствии
6	кладовщик	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	Содержание склада в соответствии с требованиями СанПиН. Ежемесячное проведение генеральных уборок на складе и овощехранилище. Оперативность выполнения заявок по доставке продуктов. Правильное хранение продуктов с соблюдением товарного соседства и сроков реализации. Контроль за	15%- при соответствии 15% -при соответствии 20%- при соответствии 10% при соответствии

			маркировкой инвентаря по отпуску продуктов на пищеблок.	25% при соответствии
			отсутствия замечаний	15% - при соответствии
7	Машинистка по стирке и ремонту спецодежды	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	Выполнение работы на закрепленном участке 7.1.безаварийная эксплуатация оборудования ; 7.2.качество стирки; 7.3.качество содержания спец.одежды	15 %-при соответствии. 20 %- при соответствии. 20 % - при соответствии.
			Содержание, помещения прачечной в соответствии с требованиями СанПиН.	20% при соответствии.
			Отсутствие замечаний	25% при соответствии.
8	Кастелянша	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	Выполнение работы на закрепленном участке : 8.1.Своевременное обеспечение сменности белья, при необходимости штопка белья.	25% при соответствии.
			8.2.Сохранность вверенных материальных ценностей	30% при соответствии.
			8.3 Содержание закрепленного помещения в соответствии с требованиями СанПиН	20% при соответствии.

			Отсутствие замечаний	25% при соответствии.
9	Кухонный рабочий	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	Выполнение работы на закрепленном участке: Соблюдение СанПиН	15% -при соответствии.
			Сохранность посуды, инвентаря	25% при соответствии.
			Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	30% при соответствии.
			Отсутствие замечаний	30% при соответствии.

2. подпункта 2.3.13.отменить и изложить его в новой редакции:
Выплата премий по итогам работы лаборанта:

№	должность	критерии	Показатели критериев	Размер выплаты
1	Лаборант	Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина	Работа по подготовке и проведению лабораторных и практических работ	25% -при соответствии.
			1.1.Обеспечение исправности лабораторного оборудования. 2.2.Содержание лаборатория в надлежащем состоянии	20%- при соответствии.
			Отсутствие замечаний	10%- при соответствии.



принято собранием трудового коллектива
от 07.05.2018 года , протокол № 02
Утверждено приказом по школе №_112\1 от 08.05.2018 г. .

Изменения в Положение

О системе оплаты труда, порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ с.Буюклы

На основании распоряжения Правительства Сахалинской области от 20.04.2018 г. № 246-р «О внесении изменений в некоторые распоряжения Правительства Сахалинской области»

Внести с 01.05.2018 г. изменения в Положение о системе оплаты труда, порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ с.Буюклы утвержденное приказом по школе № 274 от 20.11.2015г. дополнить раздел 2. Установление оклада (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов пунктом 2.13. и изложить его в следующей редакции:

2.13.Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работников в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента
«Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	0,55
«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	0,55
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	0,55
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	0,55
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	0,65
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»	0,40
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	0,55
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	0,55