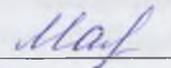
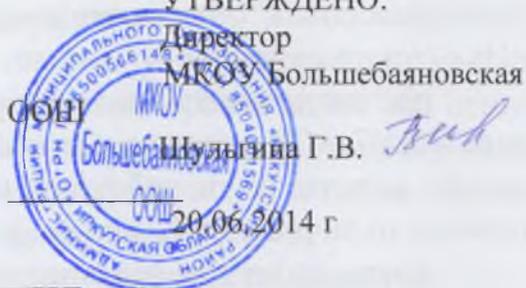


СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
МКОУ Большебаяновская ООШ

Малахова С.В. 

20.06.2014 г

УТВЕРЖДЕНО:



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Большебаяновская основная общеобразовательная школа
отличной от Единой тарифной сетки

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Большебаяновская основная общеобразовательная школа отличной от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии с:

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

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

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

постановлением администрации МО «Нукутский район» от 9 марта 2010 года № 99 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений муниципального образования «Нукутский район»;

приказом Управления образования администрации МО «Нукутский район» от 13 октября 2010 года № 149 «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников муниципальных образовательных учреждений, которые относятся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей

муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении МО «Нукутский район»»;

постановлением администрации МО «Нукутский район» от 9 марта 2010 года № 97 «Об утверждении Методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Нукутский район», отличных от Единой тарифной сетки;

постановлением администрации МО «Нукутский район» от 9 марта 2010 года № 98 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера и порядка установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях МО «Нукутский район»;

постановлением администрации МО «Нукутский район» от 9 марта 2010 года № 100 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях МО «Нукутский район»;

едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 года, протокол №11.

2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Большебаяновская основная общеобразовательная школа (далее – школа) и включает в себя:

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

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок)

заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.

4. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Заработная плата работника школы рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

6. Должностной оклад работника образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

О - размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности

КПП - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Повышающие коэффициенты, начисляемые на размер минимального оклада (ставки), образуют новый должностной оклад. Компенсационные выплаты рассчитываются от нового должностного оклада.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 15 % от минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15 % от минимального размера оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» - 15 % от минимального размера оклада (ставки);

молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников,

впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях в размере:

- до 3-х лет работы – 20 % от должностного оклада;
- от 3-5 лет работы – 10 % от должностного оклада;
- от 5-7 лет работы – 5 % от должностного оклада.

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
- работа в образовательном учреждении по специальности.

7. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации для работников образования по должностям, не подлежащим аттестации.

Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размеров принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении каждого работника по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ в

процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

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

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к должностным окладам по соответствующим ПКГ (с учетом повышающих коэффициентов).

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

11. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных учреждений по согласованию с представительными органами работников.

12. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательное учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующем законодательством субъекта РФ.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Глава 1. Работники образования

13. Минимальные размеры окладов (ставок) работников школы, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Наименование должности (профессии)	Размер минимального
------------------------------------	---------------------

	оклада (ставки), руб.
Учитель	6578
Преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности	основ 6578
Педагог-библиотекарь	6578
Воспитатель	6198
Педагог дополнительного образования	5945
Социальный педагог	5945

14. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно таблице:

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Учитель	0,10 – для второй категории
Преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности	основ 0,30 – для первой категории 0,50 – для высшей категории
Воспитатель	0,10 – для второй категории 0,30 – для первой категории 0,50 – для высшей категории
Педагог дополнительного образования	0,10 – для второй категории
Педагог-организатор	0,30 – для первой категории
Социальный педагог	0,50 – для высшей категории

15. Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно таблице:

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента
Учитель	0,50
Преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности	основ 0,50
Воспитатель	0,50
Педагог-организатор	0,50
Педагог дополнительного образования	0,50
Социальный педагог	0,50

16. Педагогическим работникам дополнительного образования устанавливается персональный повышающий коэффициент к минимальному

размеру оклада в зависимости от уровня и стажа педагогической работы. Размеры персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада за стаж и образование:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 0,35;

от 10 до 20 лет – 0,30;

от 5 до 10 лет – 0,25;

от 0 до 5 лет – 0,20;

среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 0,30;

от 10 до 20 лет – 0,25;

от 5 до 10 лет – 0,20;

от 0 до 5 лет – 0,15;

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада за стаж и образование не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и стимулирующих выплат.

17. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности с учетом его высокого профессионализма, важности выполняемой им работы, степени его самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Размер персонального повышающего коэффициента - 0,5.

18. Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается молодым специалистам до 30 лет и работникам за ученую степень и звание.

Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

19. Минимальные размеры окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада (ставки), руб.
Секретарь-машинистка	2980
Лаборант	3685
Заведующий хозяйством	3765

20. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

21. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается секретарю-машинистке с учетом важности и ответственности выполняемой ею работы – работа с персональными данными работников учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента –

0,5.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается заведующему хозяйством с учетом степени ответственности выполняемой работы, стажа работы в данном учреждении, положительной динамики развития школы. Размер персонального повышающего коэффициента – 0,2.

22. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих

23. Минимальные размеры окладов (ставок) рабочих образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ:

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада (ставки), руб.
Кочегар	3380
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2980
Слесарь-электрик	3380
Повар	3080
Сторож	2980
Гардеробщик	2980
Уборщик служебных помещений	2980
Водитель автобуса	5170

24. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

25. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается кочегарам с учетом степени их самостоятельности и ответственного отношения к выполнению поставленных задач, сложности выполняемой работы. Размер персонального повышающего коэффициента – 0,5.

Глава 4. Руководитель образовательного учреждения, его заместители и главный бухгалтер

26. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный

повышающий коэффициент:

за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 15 % от минимального размера оклада (ставки);

за почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения – 15 % от минимального размера оклада (ставки).

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

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,0 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным постановлением Администрации МО «Нукутский район».

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается приказом Управления образования администрации МО «Нукутский район».

Должностные оклады заместителей руководителей образовательного учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются Управлением образования администрации МО «Нукутский район». Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным постановлением Администрации МО «Нукутский район».

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

27. Премирование руководителя образовательного учреждения производится Управлением образования администрации МО «Нукутский район» с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств до 3 %, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

28. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях МО «Нукутский район», в МБОУ Харетская СОШ осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за работу в сельской местности;

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

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

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

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

30. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

31. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки

условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

В отдельных случаях, когда общепринятая методология специальной оценки условий труда не может быть применена в силу особых условий труда, применяется уже установленный порядок установления выплат компенсационного характера.

32. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

33. Примерный размер выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Приложением 1.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

34. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях МО «Нукутский район», устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

35. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда учреждения.

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

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

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 20% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета МО «Нукутский район».

36. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату

труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

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

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

38. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение 2).

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

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. (Приложении 2).

39. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

40. Из фонда оплаты труда работникам школы может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимают руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МКОУ Большебаяновская ООШ
от 20 июня 2014 года

Размеры и условия применения выплат компенсационного характера

1. Работникам школы устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

компенсация за работу в ночное время работникам школы производится в размере не ниже 35 % от часового минимального размера оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам школы устанавливаются в размере до 12 % к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест;

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

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

педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в 1-4 классах – 15%, а 5-11 классах – 20% от должностного оклада;

учителям и педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-4 классах, по математике, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике в размере 10 %, по русскому языку, родному языку, литературе, в размере 15 % от должностного оклада;

учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) при наличии паспорта кабинета (лаборатории), утвержденного руководителем ОУ и согласованного с руководителем предметного методического объединения в размере 15 % от должностного

оклада;

педагогическим работникам за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами в размере 15 % от должностного оклада;

педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками в размере до 25 % от должностного оклада;

педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями на муниципальном уровне в размере 10-15 % минимального размера оклада (ставки), в образовательном учреждении в размере 5-10 % от должностного оклада;

педагогическим и другим работникам образовательного учреждения за работу по дополнительным образовательным программам, прошедшим экспертизу на районном методическом совете, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, в размере 10-15 % от должностного оклада;

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

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

д) ежемесячная выплата работникам в размере 25 процентов за работу в сельской местности.

2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам школы устанавливается при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени за расчетный период заняты на указанных работах. Время работы в данных условиях учитывается руководителем учреждения в установленном порядке. Указанная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МКОУ Большебаяновская ООШ
от 20 июня 2014 года

Порядок расчета стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений

Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением о системе оплаты труда учреждения.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат

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

4. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

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

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

7. В течение каждого полугодия руководителем образовательного учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести

рейтинговый водчет баллов, на основе которого производится определение выплаты стимулирующего характера на следующее полугодие.

Глава 3. Порядок выплат стимулирующего характера

8. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9. Стимулирующие выплаты определяются по результатам профессиональной деятельности.

10. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников по следующему графику:

- с 1 января по 31 марта
- с 1 апреля по 31 августа
- с 1 сентября по 31 декабря.

11. Выполнение функций председателя профкома, председателя совета ветеранов, заведование огородом, участие в работе пришкольного участка, ведение хронографа, сайта школы, обслуживание компьютеров и других мероприятий, не входящих в должностные обязанности работников школы может оплачиваться из стимулирующего фонда за счет экономии, с указанием конкретного размера выплат.

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

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

13. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

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

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

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

Глава 4. Перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат

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

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

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

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

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

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

Глава 5. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Кол-во баллов
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
	<i>Учебно-вспомогательный персонал</i>	
1.1.	За оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства образовательного учреждения;	0-4
1.2.	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	0-4
1.3.	За выполнение внеплановой работы	0-5
1.4.	За участие в конкурсах, конференциях; получение наград, дипломов и др. В конкурсах школьного уровня: (выплата - до следующего периода по графику) Участие Победитель Призер В конкурсах муниципального уровня: (выплата – в течении учебного года) Участие Победитель Призер	0,5 2 1 1 3 2 2

	В конкурсах областного уровня: (выплата – в течении учебного года)	5
	Участие	3,5
	Победитель	
	Призер	
1.5.	За использование в деятельности современных технологий.	0-8
1.6.	За активное участие в различных мероприятиях школы	0-5
1.7.	За осуществление экспериментальной, проектно-исследовательской, научно-методической деятельности	0-8
1.8.	За участие в различных видах деятельности, приносящей доход учреждению	0-5
1.9.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-5
<i>Материал обслуживающей персонал, работники административно-хозяйственного персонала</i>		
1.10.	За оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководителем	0-5
1.11.	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	0-5
1.12.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безопасной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-коммунальных систем жизнеобеспечения (кочегары)	0-8
1.14.	За наличие наград, дипломов и др., полученных работником или при его участии:	
	В конкурсах школьного уровня: (выплата - до следующего периода по графику)	0,5
	Участие	2
	Победитель	1
	Призер	1
	В конкурсах муниципального уровня: (выплата – в течении учебного года)	3
	Участие	2
	Победитель	
	Призер	2
	В конкурсах областного уровня: (выплата – в течении учебного года)	5
	Участие	3,5
	Победитель	
	Призер	
1.15.	За участие в различных видах деятельности, приносящей доход учреждению	0-5
1.16.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда (кочегары, повара)	0-5
1.17.	За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, обеспечение безопасности перевозки людей, отсутствие ДТП (водитель)	0-5
1.18.	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (кочегары, водитель, электрик)	0-5
1.19.	За содержание участка (объекта) в образцовом состоянии (уборщики служебных помещений, гардеробщик)	0-5
1.20.	За активное участие в различных мероприятиях школы	0-5
<i>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора,)</i>		
1.23.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-7
1.24.	За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения	0-7
1.25.	За оперативное и результативное выполнение заданий Управления образования, Мэра и Администрации МО «Нукутский район»	0-5
1.26.	За высокие результаты организационно-управленческой работы структурных подразделений: участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках; получение наград, дипломов, грантов	0-5
1.27.	За руководство разработкой основных образовательных программ,	

	локальных актов	0-5
1.28.	За эффективное использование современных технологий.	0-8
1.29.	За организацию и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы.	0-8
2	Выплаты за качество выполняемых работ	
<i>Учебно-вспомогательный персонал</i>		
2.3.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов, отсутствие замечаний и жалоб)	0-3
2.4.	За качественную разработку документов, определяющих развитие школы	0-5
2.5.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	0-5
<i>Младший обслуживающий персонал, работники административно-хозяйственного персонала</i>		
2.1.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное выполнение своих должностных обязанностей, отсутствие замечаний и жалоб)	0-8
2.2.	За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта, за экономное расходование бюджетных и внебюджетных средств	0-5
<i>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора)</i>		
2.11.	За качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	0-5
2.14.	За качественную подготовку и проведение внеплановых мероприятий	0-7
2.16.	За высокую организацию работы по оснащению, ремонту, учебного и хозяйственного оборудования	0-5

Глава 6. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников общеобразовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

Критерий	Показатели	Шкала
Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования)	0 – 5
	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	0 – 5
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	0 – 3
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	0 – 5
	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	0 – 3
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	0 – 2

	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов	0 – 5
	Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении	0 – 2
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	0 – 3
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)	0 – 3
	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	0 – 3
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	0 – 3
	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	0 – 3
Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	0 – 4
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0 – 3
	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	0 – 3
Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	0 – 3
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	0 – 3
	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	0 – 3
	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	0 – 3
	Занятость учащихся во внеурочное время	0 – 3
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	0 – 5
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0 – 5
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0 – 2
	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	0 – 3
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся.	0 – 3
	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	0 – 3
	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	0 – 3

ми

Шкала

) – 5

) – 5

0 – 3

0 – 5

0 – 3

0 – 2

	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)	0 – 3
--	---	-------



Протиуровано, пронумеровано
листов и скреплено печатью.
Директор МКОУ Большебаяновская ООШ
Подпись Г.В.Шульгина Г.В.Шульгина