



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ НЯЗЕПЕТРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1 г. НЯЗЕПЕТРОВСКА»
МКОУ «СОШ № 1 г. НЯЗЕПЕТРОВСКА»**

П Р И К А З

от 31 августа 2016 г. № 119

г. Нязепетровск

**Об утверждении Положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 1 г.Нязепетровска»**

На основании Постановления Главы администрации Нязепетровского района от 30.06.2016 г. № 332 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Нязепетровского муниципального района»

Приказываю:

1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 г.Нязепетровска» утвердить в новой редакции.
2. Признать утратившим силу приказ № 165 от 16.09.2015 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 г.Нязепетровска».
3. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения с 01.09.2016 г.
4. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы

Викулов С. П.

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1 г. Нязепетровска»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Нязепетровского муниципального района (далее именуется – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Нязепетровского муниципального района от 28.10.2008 г. № 750 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», постановлением администрации Нязепетровского муниципального района от 27.10.2010 г. № 939 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района от 28.10.2008 года № 750», от 09.06.2016 г. № 289 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района от 28.10.2008 г. № 750», трудовым законодательством, другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Система оплаты труда работников устанавливается с учётом:

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

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда заместителей директора.

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

5. Заработная плата работника включает в себя ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда МКОУ СОШ № 1 г. Нязепетровска (далее – Школа).

II. Основные условия оплаты труда

6. Минимальный размер оклада (должностного оклада) работников устанавливается в размере 3350 рублей.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) работников устанавливается директором школы в соответствии с ПКГ согласно приложениям 1 – 4 к настоящему Положению.

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

7. Оклад (должностной оклад), ставка педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), утвержденную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

9. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению директора школы по 4 квалификационному уровню согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным администрацией Нязепетровского муниципального района.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению директора устанавливается повышающий коэффициент к окладу в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным администрацией Нязепетровского муниципального района.

10. Работникам школы предусматриваются персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта школы с учетом мнения представительного органа работников школы и в соответствии с приказом директора школы в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в школе, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

11. Директор школы в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствования системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляют перераспределение средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы составляли до 60 процентов.

12. При начислении заработной платы работникам необходимо учитывать требования федерального законодательства, устанавливающие минимальный размер оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата, начисленная работнику за месяц, с учетом всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, оказывается меньше установленной величины минимального размера оплаты труда, скорректированного в зависимости от фактически отработанного времени, работнику устанавливается выплата в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда. Корректировка минимального размера оплаты труда в зависимости от фактически отработанного работником времени производится следующим образом: минимальный размер оплаты труда делится на норму времени за месяц и умножается на фактически отработанное за месяц время. Выплата в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда устанавливается работнику таким образом, чтобы в сумме с начисленной работнику пропорционально отработанному времени заработной платой за месяц она составила минимальный размер оплаты труда, скорректированный в зависимости от фактически отработанного времени. Размер выплаты в целях доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда рассчитывается в указанном выше порядке и оформляется отдельным приказом директора.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

13. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14. Установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

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

16. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором школы с учетом мнения выборного представительного органа.

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

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

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и Нязепетровского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

19. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации (Приложение 5)

20. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам школы, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент – 15%);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и праздничные нерабочие дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

21. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором и соглашениями без проведения аттестации рабочих мест.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

22. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

23. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания, увеличения объема работ устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и праздничные нерабочие дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные нерабочие дни.

Размер доплаты составляет:

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

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

24. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями эффективности работы, утвержденными директором школы, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

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

К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплата премий работникам школы за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки школы к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения российских, региональных, районных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- других особо важных и ответственных работ, установленных с учётом мнения профсоюзного комитета.

- выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников;

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников школы, относятся:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет работникам библиотеки;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;
- за квалификационную категорию: высшая, первая

26. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются директором школы в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством РФ, в соответствии с показателями эффективности работы, в пределах фонда оплаты труда.

27. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам выплачивается ежемесячно в размере 1000 руб. за классное руководство в классах с наполняемостью 25 человек. Для классов с меньшей наполняемостью размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается пропорционально отработанному времени.

28. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами школы. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам школы изложены в Приложении № 6.

29. Выплата стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы школы определяется с использованием экспертного метода в соответствии с критериями для оценивания качества труда, согласно стимулирующих листов работников школы, и устанавливается не менее 2-х раз в год (декабрь, июнь). Работники представляют материалы о своей деятельности в соответствии с критериями для оценивания качества их труда. (Приложение № 7).

Решение о данной выплате принимается рабочей комиссией, утверждается Управляющим советом школы и осуществляется на основании приказа директора МКОУ СОШ № 1 г. Нязепетровска.

Оценка значимости критериев может пересматриваться и обновляться ежегодно, в связи с особенностями, целями, задачами, Программой развития школы и приоритетами системы образования.

30. Порядок распределения стимулирующих выплат за личный вклад работника следующий:

- Расчёт надбавок каждому работнику школы производится по формуле:

где, А – фонд стимулирующих надбавок, В – сумма всех баллов работников школы, С – количество баллов данного работника школы.

- Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника, производится в следующем порядке:

1. Проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников МКОУ СОШ № 1 г. Нязепетровска.

2. Определение «стоимости» 1 балла, для чего сумму средств фонда надбавок, приходящихся на всех работников МКОУ СОШ № 1 г. Нязепетровска, нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники.

3. Расчёт персональной надбавки работника производится путём умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

- Размер выплат работнику по фонду надбавок может быть изменён (уменьшен) по представлению администрации, профсоюзного комитета, управляющего совета, а также в случае добровольного отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка. Порядок принятия решения об изменении (уменьшении) регулируется локальным нормативным правовым актом.

- Работник МКОУ СОШ № 1 г. Нязепетровска, имеющий дисциплинарное или административное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в текущем квартале, лишается выплаты стимулирующего характера полностью (100%) до момента снятия взыскания.

- Для подготовки расчёта размера выплат стимулирующего характера за определённый период и обоснование данного расчёта создаётся рабочая комиссия (далее – Комиссия).

- Деятельность Комиссии регламентируется Положением о рабочей комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ № 1 г. Нязепетровска.

31. За период нахождения работника в очередном отпуске, в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, за дни нетрудоспособности по больничному листу надбавки выплачиваются в установленном порядке.

32. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы.

VI. Условия оплаты труда заместителей директора школы.

33. Зарботная плата заместителей директора школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором школы на 15 – 30 % ниже должностного оклада директора школы.

34. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям директора устанавливает директор школы в соответствии с разделами III, IV настоящего Положения.

VII. Заключительные положения

35. Штатное расписание школы ежегодно утверждается директором школы и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) школы. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

36. Из фонда оплаты труда школы работникам на основании заявления может быть оказана материальная помощь (в связи со стихийным бедствием, болезнью работника и его близких родственников, смертью близких и другими уважительными причинами). Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы.

37. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад
I квалификационный уровень (гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кухонный работник)	3350 руб.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад
I квалификационный уровень (рабочий, имеющий 4 и 5 квалификационный разряд, повар)	3850 руб.

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень (секретарь-машинистка)	3390

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад
I квалификационный уровень (лаборант)	3850 руб.

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования**

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

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
2-й квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор)	7130
3-й квалификационный уровень (педагог – психолог)	7400
4-й квалификационный уровень (учитель, учитель – логопед (логопед))	8880

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
культуры, искусства и кинематографии**

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
3 квалификационный уровень (библиотекарь)	4600

**Перечень и размеры
основных видов обязательных выплат компенсационного характера**

№ п/п	Перечень выплат	Группы работников	Размеры выплат
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных			
1.	При совмещении профессий (должностей)	Все работники	100 %
2.	При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором	Все работники	До 100 %
3.	При выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни	Сторожа, другие работники	100%
4.	При выполнении работ в ночное время	Сторожа	до 35%
5.	При расширении зон обслуживания, увеличение объема работ	Все работники	до 50%
6.	За работу с моющими, хлорными средствами	Все технические работники	до 12%

Перечень выплат стимулирующего характера

№ п/п	Перечень выплат	Категория работников	Размеры выплат
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.	За личный вклад работника в достижение эффективности работы организации	педагогические работники, заместители директора	до 100%
2.	За участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	педагогические работники, заместители директора	до 100%
3.	За проверку письменных работ (от ставок)	учителя русского языка и литературы	до 35%
		учитель математики	до 30%
		начальные классы	до 30%
		иностраннный язык, черчение	до 15%
		физика, химия, биология, история, обществознание, география	до 12%
4.	За заведование учебными кабинетами, мастерскими, столовой	Учебные кабинеты	до 15%
		Мастерская	до 20%
		Кабинет обслуживающего труда	до 20%
		Спортзал	до 15%
		Столовая	до 1200 руб.
5.	Выполнение функций классного руководителя	1 – 11 класс при наполняемости 25 чел.	1000 руб.
6.	Работа по информатизации системы образования	Заместители директора УВР, ВР	до 20%
7.	Руководство районными методическими объединениями	Руководители РМО	до 15%
8.	За руководство школьными методическими объединениями	Руководители ШМО	до 15%
9.	За оформление и создание новых стендов, выставок, озеленение школы	Учителя	до 10%
10.	За организацию внеклассной и внеурочной работы по физической культуре	Учитель физкультуры	до 25%
11.	За работу со школьным сайтом	Учителя	до 10%
12.	За работу с органами ученического самоуправления	Ответственный	до 10 %
13.	За работу с НОУ	Ответственный	до 10 %
14.	За инновационную деятельность	Педагогические и административные работники	до 25 %
15.	За своевременное и качественное ведение школьной документации	Педагогические работники	до 10 %
16.	За организацию работ по аттестации педагогических работников	Заместители директора	до 10%
17.	За организацию работы по информатизации образовательного процесса	Учителя	до 15%
18.	Оформление протоколов педагогических советов и совещаний	Учитель	до 10%
19.	За внедрение в практику работы школы новых педагогических технологий	Учителя	до 15%
20.	За работу с электронным дневником	Классные руководители, администрация	до 20%

21.	За работу и обслуживание вычислительной техники, установку и обновление программного обеспечения	Учитель информатики	до 80%
22.	За работу с библиотечным фондом школьных учебников	Зав. библиотекой	до 30%
23.	За организацию работы профсоюзного комитета	Председатель профкома	до 10%
24.	За работу с опекаемыми детьми по охране их прав	Общественный инспектор	до 1500 руб.
25.	За работу с табелями учащихся, ведение учёта учащихся	Ответственный за питание	до 2000 руб.
26.	За организацию краеведческой работы	Ответственный	до 20%
27.	За организацию школьной летописи	Ответственный	до 10%
28.	За составление адаптированных общеобразовательных программ	Учителя	до 10%
29.	За организацию учебно-исследовательской деятельности	Учителя	до 20%
Выплаты за качество выполняемых работ			
30.	За подготовку обучающегося, воспитанника – победителя или призера олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований	Учителя	до 20% за 1 учащегося
31.	За результаты прохождения промежуточной (итоговой) аттестации (доля обучающихся, получивших положительные оценки в общем объеме выпускников учреждения не менее 75%)	Учителя	до 100%
Премияльные выплаты по итогам работы			
32.	За выполнение особо важных и срочных работ	Все сотрудники	до 100%
33.	По итогам работы (квартал, полугодие, год)	Все сотрудники	до 100%
34.	К праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию	Все сотрудники	до 100%
35.	За подготовку учебных кабинетов к новому учебному году	Все сотрудники	до 50%
36.	За активное участие в профсоюзной организации	Учителя	до 1000 руб.
Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		Педагогические работники	
37.	За педагогический стаж работы – от ставок	от 1 до 5 лет	10%
		5 – 10 лет	15%
		10 – 15 лет	20%
		Свыше 15 лет	25%
Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания			
38.	За наличие ученой степени, наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	Кандидат, доктор наук, «заслуженный», «народный», «почетный»	до 20%
Выплаты, учитывающие особенности деятельности школы и отдельных категорий работников			
39.	Надбавка за коррекционную работу с учащимися с особыми образовательными потребностями	Педагогическим работникам за 1 ученика	до 10% (1- 4 кл.) до 6% (5-9 кл.)
40.	За индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения	Педагогические работники	до 20%
41.	Надбавка за уровень квалификации	Высшая квалификационная категория	30%
		Первая квалификационная категория	20%
42.	Надбавка молодым специалистам до 3-х лет работы	Учителя	40%

Критерии оценки

деятельности педагогических работников для установления разовых стимулирующих выплат

Критерии	Показатели		баллы
Качество обучения	Всего обучающихся		
	% успеваемости	100%	4
	% качества успеваемости	50-60%	2
		60-70%	3
		более 70	4
При безотметочном обучении (1 класс) результаты текущих аттестаций		4-5	
Качество обучения учащихся КРО	Всего обучающихся		
	% успеваемости	100%	4
	% качества обученности	40-50%	3
более 50%		4	
Повышение уровня педагогического мастерства	Внедрение ФГОС НОО, ООО		2
Удовлетворенность участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб		1
	Отсутствие конфликтных ситуаций		1
Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации учебно-воспитательного процесса	Отсутствие случаев травматизма		1
	Наличие инструкций по охране труда, организация работы по благоустройству учебного кабинета		1
Исполнительская дисциплина	Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями	Заполняется администрацией школы	2
	Своевременность заполнения школьной документации		1
	Своевременность сдачи отчетов		1
	Совместная работа с учреждениями дополнительного образования и культуры (при наличии записи в общешкольном журнале посещения)		1 (за мероприятие, кроме внеурочной деятельности)
Работа классного руководителя	Отсутствие систематических пропусков учащимися без уважительной причины	40 – 60 уроков в четверть	1
	Деятельность по профилактике правонарушений	- отсутствие правонарушений - 1 правонарушение	1 - 1