

Утверждаю:
Директор школы
З. В. Дудник

Дудник

Приказ №107– ОД от 01.09.2020



Положение об оплате труда работников МКОУ "Школа № 16" с. Верхняя Кабанка

Принято на общем собрании трудового коллектива
МКОУ "Школа № 16" с. Верхняя Кабанка
Протокол № 1 от 31.08.2020

2020 год

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУ "Школа № 16" с. Верхняя Кабанка(далее именуется – Положение), разработано в соответствии с постановлением Главы Пластовского муниципального района №868 от 14.10.2008 года «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Пластовского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе оплаты труда педагогических работников.

2. Система оплаты труда работников МКОУ "Школа № 16" с. Верхняя Кабанка(далее именуется – работники), устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуется – ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя МКОУ "Школа № 16" с. Верхняя Кабанка (далее именуется – учреждение).

4. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Пластовского муниципального района, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

II. Основные условия оплаты труда работников

7. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям 1-4 настоящего Положения.

8. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года «191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

10. 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 руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню согласно приложения 1 к Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденных постановлением главы Пластовского муниципального района №868 от 14.10.2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Пластовского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений».

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

III. Порядок исчисления заработной платы

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

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

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

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

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

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

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

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

$K_{ур.}$ – районный коэффициент.

13. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

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

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

17. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу,

производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

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

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

21. 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 (шестидневной) и деления полученного результата на 5 или 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

23. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом V и приложение 5 настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

24. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

25. Размер выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

26. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

28. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатели принимают 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 признается безопасным, то выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда отменяются.

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

29. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размеры доплаты и сроки, на которые они устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который за работу в выходные и праздничные дни устанавливается расширение зон обслуживания. Размеры доплаты на срок, на которые 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 устанавливаемого ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на которые она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

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

б) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

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

7) выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

Доплата за специфику работы в отдельных классах;

Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

Вознаграждение выплачивается в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.

Доплата за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом определяется учреждением самостоятельно, закрепляется в локальном акте учреждения:

- доплата за проверку письменных работ;
- доплата за заведование учебными кабинетами, школьными мастерскими;
- доплата за руководство школьными методическими объединениями;

VI. Виды выплат стимулирующего характера

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

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждений, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы;
- выплаты учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников учреждений относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

надбавка молодым специалистам;

надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25% оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, утвержденных постановлением администрации Пластовского муниципального района №670 от 07.09.2010г. «О внесении изменений в Постановление главы Пластовского муниципального района от 14.10.2008г. №868».

31. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI и приложениями 6, 7 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном соотношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным группам, в процентном соотношении к выплатам за учебную нагрузку, либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

32. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора образовательного учреждения сроком на:

- учебный год;
- четверть, месяц;
- на период выполнения работы.

33. Выплаты стимулирующего характера, определяемые на учебный год, устанавливаются в период составления тарификации.

34. Для определения размера выплат стимулирующего характера создается комиссия из представителей трудового коллектива и администрации образовательного учреждения. Директор по своей должности является председателем комиссии.

35. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

36. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается управлением образования Пластовского муниципального района (далее управление) в пределах до 3 размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

38. Соотношение должностного оклада руководителя к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, (далее – коэффициент кратности) устанавливается приказом отраслевого (функционального) органа администрации Пластовского муниципального района – управлением образования Пластовского муниципального района в соответствии с группой оплаты труда руководителей муниципальных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	I	II	III	IV
Коэффициент кратности	2.0	1.75	1.5	1.25

39. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по объемным показателям, определенным в приложении 6 к настоящему положению.

п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
		I	II	III	IV
.	Общеобразовательные учреждения	Свыше 500	От 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

40. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей устанавливается управлением.

41. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Для этого управление вправе централизовать до 5% лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

42. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю учреждения производятся на основании оценки деятельности учреждения за отчетный период (квартал, полугодие, год) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы (целевыми показателями выполнения муниципального задания), установленными управлением, за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется управлением по итогам оценки достижения целевых значений показателей выполнения муниципального задания в отчетном периоде.

43. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

VIII. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

44. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется на основании постановления Главы Пластовского муниципального района от 14.10.2008 года №868 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Пластовского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений».

IX. Заключительные положения

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

46. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с Управлением.

В учреждении создается комиссия по распределению средств на выплаты стимулирующего характера.

47. Из фонда оплаты труда учреждения работникам выплачивается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размеров принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения на основании его письменного заявления принимает управление.

48. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципального учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Директор школы: *Дудник З.В.*

(подпись)



*Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих*

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

*Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»*

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож	7500

*Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»*

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	повар	8000
4 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	8400

В случае отсутствия профессии, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по муниципальному учреждению.

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессионально квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

*Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»*

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Лаборант, специалист по кадрам	8000

*Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»*

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда	8000

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по муниципальному учреждению.

*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 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	старший вожатый	11000
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	12000
3 квалификационный уровень	воспитатель	13000
4 квалификационный уровень	учитель	14000

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне должностей работников образования, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. №261н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по муниципальному учреждению.

*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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	9600

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по муниципальному учреждению.

к положению об оплате труда работников МКОУ "Школа № 16" с. Верхняя Кабанка
*Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера,
устанавливаемых работникам МКОУ "Школа № 16" с. Верхняя Кабанка*

№ пп	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат	Периодичность	
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия оплаты труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования ССР» Выплаты производятся по результатам проведения специальной оценки условий труда.	до 12%	ежемесячно	
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	В соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и письмом Роспотребнадзора от 29.08.2008 №01/9440-8-32 «О некоторых вопросах применения трудового законодательства в связи с введением новой системы оплаты труда»	1,15	ежемесячно	
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	С учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»	До 100%	Период совмещения должностей	
1)	При совмещении профессий (должностей) При расширении зон обслуживания При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором				
2)	При выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни		до 100%		По факту
3)	При выполнении работ в ночное время		35%		По факту
4	За проверку письменных работ Русский язык, математика Начальные классы, химия, физика, география, биология, информатика История, обществознание, иностранный язык Музыка, технология, изо, МХК		% от учебной нагрузки До 12 До 7 До 3 До 1	Ежемесячно с сентября по май	
5	За заведование учебными кабинетами, мастерскими		До 4 % от	ежемесячно	

		должностного оклада за каждый кабинет	
6	За руководство школьными методическими объединениями	До 5% должностного оклада	ежемесячно
7	<p>За классное руководство:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при наполняемости класса 1 – 10 человек; - при наполняемости класса 11 и более человек <p>Доплата за выполнение функций классного руководителя</p>	<p>До 6 % До 8 % от должностного оклада.</p> <p>5000,00 рублей за классное руководство в одном классе, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в двух и более классах</p>	<p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p>

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, специалистам, учебно – вспомогательному персоналу, рабочим МКОУ "Школа № 16" с. Верхняя Кабанка

1. Перечень выплат стимулирующего характера заместителям директора по учебной и воспитательной работе

№п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	% оклада	Периодич ность
1.	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы		
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ у обучающихся, родителей, общественности. Определяется на основе листов самооценки)	До 50	По факту
	2) за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях на уровне образовательного учреждения городского уровня областного уровня	До 25 До 50 До 100	Период участия
	3) за организацию учебно-методической работы в школе (за рамками должностных обязанностей)	До 50	По факту
	4) за выполнение особо важных и срочных заданий: - организация и проведение массовых мероприятий; - информационное обеспечение школьного сайта; - оформление документов по запросам различных организаций и ведомств; - подготовка помещений к проведению школьных, городских и региональных мероприятий.	До 50	По факту
	5) за организацию инновационной деятельности, работы по новым методикам и технологиям	До 100	Период работы
	6) за сложность и напряженность труда - участие в разработке программы развития учреждения; - реализация педагогических проектов - организация проектной, исследовательской деятельности школьников; - реализация программы информатизации; - организация работы по здоровьесбережению обучающихся; - разработка и реализация программ, способствующих созданию развивающей образовательной среды; - организация научно-методической работы, способствующей росту педагогического мастерства и квалификации педагогов.	До 50	По факту
7) за наличие филиалов, отделений, структурных подразделений, расположенных вне места нахождения	До 50	Ежемесяч но	
2.	Выплаты за ученую степень, почетное звание.		
	1) за ученую степень	До 50	Единораз ово
	2) за спортивное звание, нагрудный знак, почетное звание	До 30	Единораз ово

3.	<p>Выплаты по итогам работы</p> <p>Показатели:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективность внедрения новых программ (в том числе направленных на углубленное изучение предметов); - позитивная динамика учебных достижений учащихся; - достижения педагогов в профессиональных конкурсах; - высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, ведение документации); - высокие результаты на выпускных экзаменах; - высокий уровень воспитательной работы; - активное участие в районных, городских мероприятиях; - оформление тематических выставок; - внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий; - разработка новых положений 	До 50	По факту
4.	<p>Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников</p> <p>1) за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при учебной нагрузке 18 часов и более; - при учебной нагрузке менее 18 часов <p>2) за работу с детьми – сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей.</p>	<p>25 % До 25 % пропорционально учебной нагрузке</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>По факту</p>
5	<p>Выплаты за достижения в дистанционном обучении</p>		
	<p>– за распространение в коллективе опыта использования дистанционных сервисов, приложений, программ, онлайн-досок;</p> <p>– за освоение и применение в работе дистанционных сервисов, приложений, программ для ведения проектной деятельности в дистанционном формате</p>	<p>до 3000,00 рублей</p> <p>до 3000,00 рублей</p>	<p>за каждое проведенное мероприятие по обмену опыта</p> <p>за факт перехода на новый формат проектной деятельности</p>

2. Перечень выплат стимулирующего характера вспомогательному персоналу

Повар

1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	% оклада	Периодичность
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100	По факту
	2) за сложность и напряженность труда	До 100	По факту
	3) за выполнение особо важных и срочных заданий	До 100	По факту
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
	За качественное и своевременное оформление документов	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	За качество приготовляемых блюд	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	За обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиН	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
3.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников		
	1) За обеспечение высокой культуры обслуживания в школьной столовой, разнообразие питания	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	2) Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	3) За сохранность имущества и материальных ценностей	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	4) За выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	До 100	По факту
	5) За соблюдение инструкций по охране труда, т/б и пожарной безопасности.	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	6) За разработку меню, соответствующего требованиям СанПиН	До 50 %	Один раз в квартал при наличии показателей
	7) За отсутствие жалоб, высокую исполнительскую дисциплину	До 50 %	Один раз в квартал при наличии показателей

Водитель автомобиля

1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	% оклада	периодичность
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	До 100	По факту
	2) за сложность и напряженность труда	До 100	По факту
	3) за выполнение особо важных и срочных заданий	До 100	По факту
2	Выплаты за качество выполняемых работ		
	За качественное и своевременное оформление документов	До 50	Один раз в

			квартал при наличии показателей
3.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников		
	1) За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	2) За обеспечение безопасной перевозки детей	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	3) За сохранность имущества и материальных ценностей	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	4) За выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	До 100	По факту
	5) За соблюдение инструкций по охране труда, т/б и пожарной безопасности.	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
Библиотекарь			
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	%оклада	Периодичность
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	До 100	По факту
	2) за сложность и напряженность труда	До 100	По факту
	3) за выполнение особо важных и срочных заданий	До 100	По факту
2	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет: - при стаже работы от 1 года до 10 лет - при стаже работы от 10 лет и выше Надбавка устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности	До 20 До 30	ежемесячно
3	Выплаты за качество выполняемых работ		
	1) За качественное и своевременное оформление документов	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	2) За обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиН	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
	1) За сохранение и развитие библиотечного фонда	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	2) За высокую читательскую активность учащихся	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей

	3) За участие в общешкольных мероприятиях	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	4) За сохранность имущества и материальных ценностей	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	5) За выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	До 100	По факту
	6) За соблюдение инструкций по охране труда, т/б и пожарной безопасности.	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей

**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
подсобный рабочий**

1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	% оклада	периодичность
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	До 100	По факту
	2) за сложность и напряженность труда	До 100	По факту
	3) за выполнение особо важных и срочных заданий	До 100	По факту
2	Выплаты за качество выполняемых работ		
	1) За обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиН	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
3	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
	1) За сохранность имущества и материальных ценностей	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	2) За проведение работы, связанной с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности зданий образовательного учреждения	До 50	По факту
	3) За выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	До 100	По факту
	4) За соблюдение инструкций по охране труда, т/б и пожарной безопасности	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей

Сторож

1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	% оклада	Периодичность
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	До 100	По факту
	2) за сложность и напряженность труда	До 100	По факту
	3) за выполнение особо важных и срочных заданий	До 100	По факту
2	Выплаты за качество выполняемых работ		
	1) За качественную работу по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения школы)	До 50	Один раз в квартал при наличии

			показателей
3	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
	1) За сохранность имущества и материальных ценностей	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	2) За проведение работы, связанной с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности зданий образовательного учреждения	До 50	По факту
	3) За выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	До 100	По факту
	4) За соблюдение инструкций по охране труда, т/б и пожарной безопасности.	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей

Гардеробщик

1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	% оклада	периодичность
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100	По факту
	2) за сложность и напряженность труда	До 100	По факту
	3) за выполнение особо важных и срочных заданий	До 100	По факту
2	Выплаты за качество выполняемых работ		
	За обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиН	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
3.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
	1) За обеспечение высокой культуры обслуживания	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	2) За сохранность имущества и материальных ценностей труда	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	3) За проведение работы, связанной с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности зданий образовательного учреждения	До 50	По факту
	4) За выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	До 100	По факту
	5) За соблюдение инструкций по охране труда, т/б и пожарной безопасности.	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей

Лаборант

1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	% оклада	периодичность
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100	По факту
	2) за сложность и напряженность труда	До 100	По факту

	3) за выполнение особо важных и срочных заданий	До 100	По факту
2	Выплаты за качество выполняемых работ		
	1) За обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния оборудования в соответствии с нормами СанПиН	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
3.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
	1) За сохранность имущества и материальных ценностей	До 100	Один раз в квартал при наличии показателей
	2) За выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	До 100	По факту
	3) За соблюдение инструкций по охране труда, т/б и пожарной безопасности.	До 50	Раз в квартал при наличии показателей

Старший вожатый

1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	% оклада	периодичность
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100	По факту
	2) за сложность и напряженность труда	До 100	По факту
	3) за выполнение особо важных и срочных заданий	До 100	По факту
2	Выплаты за качество выполняемых работ		
	1) За качественное и своевременное оформление документов	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
3.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
	1) За сохранность имущества и материальных ценностей	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	2) За выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	До 100	По факту
	3) За соблюдение инструкций по охране труда, т/б и пожарной безопасности.	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей

Специалист по кадрам

1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	% оклада	Периодичность
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	До 100	По факту
	2) за сложность и напряженность труда	До 100	Ежемесячно при

			наличии показателей
	3) за выполнение особо важных и срочных заданий	До 100	По факту
2	Выплаты за качество выполняемых работ		
	За качественно и своевременно проведенный кадровый документооборот	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
3	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
	1) За сохранность имущества и материальных ценностей	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	2) За проведение работы, связанной с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности зданий образовательного учреждения	До 50	По факту
	3) За выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	До 100	По факту
	4) За соблюдение инструкций по охране труда, т/б и пожарной безопасности.	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	5) За проведение мероприятий по соблюдению санитарно-гигиенических условий в учреждении	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	6) За разработку локальных нормативных актов	До 50	По факту
	7) За отсутствие нарушений законодательства	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	8) За осуществление контроля за соблюдением трудовой дисциплины работниками;	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей

Специалист по охране труда

1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	% оклада	Периодичность
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	До 100	По факту
	2) за сложность и напряженность труда	До 100	Ежемесячно при наличии показателей
	3) за выполнение особо важных и срочных заданий	До 100	По факту
2	Выплаты за качество выполняемых работ	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	За качественное и своевременное оформление документов	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
3	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
	1) За сохранность имущества и материальных ценностей	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
	2) За проведение работы, связанной с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности зданий образовательного учреждения	До 50	По факту

3) За выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	До 100	По факту
4) За оптимальное обеспечение и контроль за: - выполнением требований Госпожнадзора; - соблюдением охраны труда; - условий безопасности в образовательном учреждении	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
6) За разработку локальных нормативных актов	До 50	По факту
7) За состояние отчетности, документооборота в учреждении	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
8) За отсутствие нарушений законодательства	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей
9) за результативность деятельности (отсутствие чрезвычайных ситуаций, травматизма в образовательном учреждении)	До 50	Один раз в квартал при наличии показателей

Приведенные критерии могут быть изменены и дополнены комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и оформлены приказом руководителя МКОУ "Школа № 16" с. Верхняя Кабанка.

*Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
педагогическим работникам МКОУ "Школа № 16" с. Верхняя Кабанка*

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	% должно стного оклада	периодичность
1	Выплаты за квалификационную категорию I квалификационная категория высшая квалификационная категория	5 % 10 %	ежемесячно
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ у обучающихся, родителей, общественности. Определяется на основе листов самооценки)	До 100	По факту
	2) за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за подготовку участников конкурсов: на уровне образовательного учреждения районного уровня областного уровня	До 100 До 100 До 100	Период участия
	3) за апробацию и внедрение новых учебных пособий, программ, методик и технологий	До 100	Период внедрения
	4) за качественно проведенные открытые уроки	До 100	По факту
	5) за внеурочную работу по предмету	До 100	По факту
	6) за работу с обучающимися, воспитанниками в каникулярное время	До 100	По факту
	7) за уроки с использованием ИКТ, разработку собственных ЦОРОв	До 100	По факту
	8) за качественно проведенные открытые внеклассные мероприятия	До 100	По факту
	9) за участие в дистанционных олимпиадах и проектах	До 100	По факту
	10) за выполнение особо важных и срочных заданий	До 100	По факту
	11) за сложность и напряженность труда - участие в разработке программы развития учреждения; - реализация педагогических проектов - организация проектной, исследовательской деятельности школьников; - реализация программы информатизации; - организация работы по здоровьесбережению обучающихся; - разработка и реализация программ, способствующих созданию развивающей образовательной среды;	До 100	По факту
	12) - за внедрение ФГОС - положительная динамика учебных достижений учащихся в условиях перехода на ФГОС	До 100 До 100	ежемесячно Один раз в четверть
	13) за спортивно-оздоровительную работу в школе	До 100	По факту
	14) за участие в методической работе школы	До 100	По факту
	15) за участие совместно с учащимися в общественно - полезных мероприятиях	До 100	По факту
	16) за обобщение и распространение педагогического опыта	До 100	По факту
	17) За ведение внеурочной деятельности в рамках ФГОС	До 100	ежемесячно
3.	Выплаты за качество выполняемых работ		
	1) за подготовку обучающегося, воспитанника – победителя или		По факту

	призера олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований: районного уровня областного уровня всероссийского уровня	До 25 До 50 До 100	
	2) за результаты прохождения промежуточной (итоговой) аттестации (Доля обучающихся, получивших положительные оценки в общем объеме обучающихся не менее 75%)	До 100	По факту
	3) за результаты прохождения государственной (итоговой) аттестации (Доля обучающихся, получивших положительные оценки в общем объеме обучающихся не менее 75%)	До 100	Показатель рассчитывается 1 раз в год Июнь
	4) по результатам государственной аккредитации	До 100	По факту
4.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	До 50	Единоразово
	2) за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	До 50	Единоразово
5.	Выплаты по итогам работы		
	Показатели: - эффективность внедрения новых программ; - творческие инициативы в методике преподавания; - позитивная динамика учебных достижений учащихся - достижения педагога в профессиональных конкурсах; - качественная организация внеучебных мероприятий; - активное участие в семинарах, конференциях, работе методических объединений; - образцовое содержание кабинета; - высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов); - высокий, качественный результат обучения за четверть, полугодие, год; - организация исследовательской работы учащихся по предметам, подготовка учащихся к работе в научных обществах, участие в научно-практических конференциях; - качественная, творческая разработка сценариев внеклассных мероприятий; - высокий уровень результативности внеклассных воспитательных и спортивных мероприятий, соревнований, конкурсов; - высокий уровень воспитательной работы среди учащихся класса; - оформление тематических выставок;	До 100	По факту
6.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников		
	1) за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности: - при учебной нагрузке 18 часов и более; - при учебной нагрузке менее 18 часов	25 % До 25 % пропорционально учебной нагрузке	Ежемесячно
	2) за подготовку учащихся выпускных классов к ГИА	до 100	По факту
	3) за работу с детьми – сиротами и детьми, оставшимися без	До 100	По факту

	попечения родителей		
	4) за индивидуальное обучение на дому	До 100	ежемесячно
	5) за наставничество над молодыми педагогами	До 100	ежемесячно
	6) за работу на пришкольном участке	До 100	апрель-сентябрь
	7) за поддержку сайта, подготовку информационных материалов	До 100	По факту
	8) за музыкальное оформление школьных, районных и т. д. мероприятий.	До 100	По факту
	9) за общественную деятельность в профсоюзной организации	До 50	Ежемесячно
	10) за выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	До 100	По факту
7.	Надбавки молодым специалистам		
	За счет средств муниципальной целевой программы «Развитие системы образования в Пластовском муниципальном районе на 2013 – 2015 годы», в пределах фонда оплаты труда, стимулирующие выплаты молодым специалистам среднего или высшего профессионального образования, принятым на работу не позднее 1 октября года окончания учебного учреждения - при наличии высшего профессионального образования - при наличии среднего профессионального образования	500, 00 рублей 400, 00 рублей	ежемесячно
8	Выплаты за достижения в дистанционном обучении		
	– за распространение в коллективе опыта использования дистанционных сервисов, приложений, программ, онлайн-досок;	до 3000,00 рублей	за каждое проведенное мероприятие по обмену опыта
	– за создание «дистанционных кабинетов» по предметам	до 4000,00 рублей	за каждый «кабинет»
	– за создание «дистанционных лабораторий» по предметам для проведения лабораторных работ по предметам естественно – научного профиля: химии, физики, биологии	до 4000,00 рублей	за каждый «кабинет»
	– за индивидуальную работу с детьми с низкой мотивацией с применением дистанционных технологий	до 2000,00 рублей	за каждого ученика
	– за освоение и применение в работе дистанционных сервисов, приложений, программ для ведения проектной деятельности в дистанционном формате	до 3000,00 рублей	за факт перехода на новый формат проектной деятельности
	– за освоение и использование в работе программ и приложений, служащих для создания собственных форм оценки успеваемости (тестов, опросов)	до 3000,00 рублей	за факт перехода на собственные дистанционные формы оценки успеваемости

Порядок и условия выплаты премий.

Под премированием понимается выплата работникам Учреждения денежных сумм сверх их основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулирования дальнейшего их саморазвития. Выплата премий производится в Учреждении при наличии экономии средств по фонду оплаты труда. Основания для начисления премии служат данные по выполнению показателей и условий премирования, по результатам предыдущего месяца.

	Показатели премирования	Размер премии (руб)
1	<p style="text-align: center;">Премияльные выплаты по итогам года</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) При достижении учащимися высоких показателей в образовании. 2) За участие и результативность инновационной работы, разработку и внедрение передовых педагогических технологий. 3) За высокие показатели профессиональной деятельности и результативность работы. 4) При достижении образовательным учреждением высоких показателей по направлениям деятельности. 5) За высокое качество подготовки документов стратегического значения (программа развития, образовательная программа, подпрограммы и др.). 6) За неоднократную подготовку учащихся к участию в конкурсных мероприятиях 7) За высокий уровень подготовки и проведения открытых уроков, семинаров, учебно-методических фестивалей 8) За активное участие в подготовке и проведении школьных мероприятий 9) За высокие показатели в учебном году и качественную подготовку обучающихся к итоговой аттестации 10) При обеспечении высокого уровня исполнительской дисциплины в течение года 11) За активное участие в конкурсных мероприятиях различного уровня 12) За качественное и оперативное устранение аварий и ЧС 13) За качество проведения ремонтных работ. 14) За качество выполнения должностных обязанностей длительное время 	До 25000 рублей
2	В связи с юбилейной датой со дня рождения (50,55,60 лет и т.д.)	До 10000 руб
3	За многолетний, добросовестный труд в коллективе 30,35,40 лет.	До 10000 руб
4	В честь праздничных дней (23 февраля, 8 марта)	До 10000 руб
5	За разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию	До 10000 руб

	материалов, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	
6	В честь профессионального праздника	До 10000 руб

Порядок премирования определяется ежемесячно при подведении итогов работы комиссией по выплатам стимулирующего характера и на основании приказа директора Учреждения.

Премия выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда. Конкретные размеры премии определяются личным вкладом работника в общие результаты труда и зависят от размера фонда экономии заработной платы ежемесячно. При экономии по фонду оплаты труда размеры премий могут изменяться в сторону увеличения.

При допущении работником в течение одного года систематических нарушений или единичного нарушения Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, служебных и должностных обязанностей, требований по охране труда, причинение материального ущерба, хищение имущества, несвоевременное выполнение распоряжений, заданий, отчетной документации, совершение прогулов без уважительных причин, в случае обоснованных жалоб учащихся, коллег, родителей на действия педагога или работника школы премия не выплачивается.

Право лишать работника премии (частично или полностью) за упущения в работе предоставляется директору Учреждения.

Порядок и условия выплаты материальной помощи.

Работникам Учреждения может оказываться материальная помощь на основании заявления работника на имя руководителя Учреждения и мотивированного мнения профсоюзного комитета. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- в связи с тяжёлым материальным положением;
- длительным сроком заболевания, требующего дорогостоящего лечения;
- стоящим на диспансерном учете или имеющих малолетних детей с ослабленным здоровьем;
- погребение близких родственников;
- многодетным семьям;
- свадьбы сотрудников;
- рождение ребенка;
- на оздоровление, на приобретение санаторных путёвок;
- по случаю кражи личного имущества;
- пострадавшим от стихийных бедствий;
- оплату учёбы на курсах повышения квалификации.

Размер материальной помощи определяется решением администрации Учреждения (но не более 1 должностного оклада), оформляется приказом по Учреждению и зависит от наличия и размера экономии фонда оплаты труда.

Директор школы:

 З.В. Дудник
(подпись)

