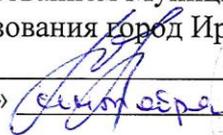


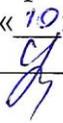
СОГЛАСОВАНО:

Начальник Управления
образованием Муниципального
образования город Ирбит


Ю.Н.Лыжина
«10» сентября 2018г.

СОГЛАСОВАНО:

Уполномоченным представителем ПК
первичной профсоюзной организации
(протокол от «10» 09 2018г. №)


С.Н.Тупицына

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Школа № 1»
Р.Г.Горбунов
«10» сентября 2018г.

ПРИНЯТО:
Общим советом трудового
коллектива МБОУ «Школа № 1»
«10» сентября 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Муниципального образования город Ирбит «Средняя общеобразовательная школа № 1»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Муниципального образования город Ирбит «Школа № 1» (далее - Положение) применяется при исчислении заработной платы.

2. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в учреждении устанавливается на основе настоящего положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или совета трудового коллектива учреждения.

3. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения

муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главой Муниципального образования город Ирбит, Управлением образованием Муниципального образования город Ирбит, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образованием Муниципального образования город Ирбит может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда учреждения, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу учреждения.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны определяться в соответствии с уставом учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников учреждения, устанавливается с учетом:
- 1) ЕТКС;
 - 2) номенклатуры должностей;
 - 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
 - 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
 - 5) профессиональных квалификационных групп;
 - 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
 - 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
 - 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или совета трудового коллектива.

7. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников учреждения производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель учреждения:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в одном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении педагогическими работниками,

устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в одном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в одном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, совета трудового коллектива, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательного учреждения

15. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 8 настоящего положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 9 настоящего положения.

16. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Образовательное учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

20. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Глава 4. Оплата труда служащих

22. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

23. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа		

1	2	3
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	11960,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; специалист по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инспектор по кадрам	12480,00

24. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением.

Глава 5. Оплата труда педагогических работников

25. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Действующий размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	10700,00
3 квалификационный уровень	педагог-психолог;	10850,00
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; педагог-библиотекарь	11000,00

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом учреждения, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию.

26. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

26.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, прошедшим аттестацию:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, – 0,25
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются на срок действия квалификационной категории.

Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к минимальному окладу, ставке заработной платы – 0,1.

26.2. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 20 % сроком на два года, которая образует новый размер оклада.

27. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением.

28. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

29. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется настоящим положением образовательного учреждения с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

30. В период с 01.01.2017 по 31.12.2017 г в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются

повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

31. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

Глава 6. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

32. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Действующий размер оклада, рублей
-------------------------	--	-----------------------------------

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
I квалификационный уровень	Гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории	9700,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
I квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	9750,00
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	9800,00

33. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением.

Глава 7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

34. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

35. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

36. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям учреждений, утвержденной Постановлением администрации Муниципального образования город Ирбит.

37. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя) устанавливается Постановлением главы Муниципального образования город Ирбит исходя из особенностей типов и видов этой организации в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя), формируемых за счет всех источников

финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

38. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Постановлением главы Муниципального образования город Ирбит исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 3.

39. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

40. При установлении должностного оклада руководителю учреждения предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Управлением образованием Муниципального образования город Ирбит.

41. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливается работодателем на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с 34 настоящего положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 40 настоящего положения.

42. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или совета трудового коллектива.

43. Руководителям, заместителям руководителей, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к минимальному окладу, ставке заработной платы – 0,1

44. Стимулирование руководителя учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя учреждения).

45. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 8 и 9 настоящего положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем учреждения.

Глава 8. Компенсационные выплаты

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

47. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

48. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

49. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

50. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

51. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ – не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией или советом трудового коллектива.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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 соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководитель учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

52. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

53. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

54. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, за заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации, за ведение сайта, за организацию работы в рамках общественно - государственного управления, за ведение документации.

За уроки, проведенные в порядке замещения, во всех случаях производится почасовая оплата в пределах фонда заработной платы данного образовательного учреждения.

Почасовая оплата труда в образовательном учреждении применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни учителей и другим причинам.

55. Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в настоящем положении, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или совета трудового коллектива. (Приложение № 1)

56. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

57. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

58. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на месячное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

59. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

Если в связи с условиями работы учреждения и на отдельных видах работ невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Учителя, педагоги дополнительного образования и другие педагогические работники, которым устанавливается нормируемая часть рабочего времени, накануне нерабочих праздничных дней не привлекаются к выполнению другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

60. Работникам учреждения (кроме руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждений (кроме руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются учреждением.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты

определяются руководителем учреждения на основании, коллективного договора, соглашения и (или) настоящего положения.

61. Работникам учреждения (кроме руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 15 процентов - за работу в образовательном учреждении, имеющем специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся (воспитанников) в них превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников).

2) 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера), за исключением специальных коррекционных образовательных учреждений для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

3) 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

62. Учителям – дефектологам, учителям – логопедам, логопедам, учреждения устанавливается доплата в размере 20% к окладу (должностному окладу) за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (коррекционную работу).

63. Педагогическим работникам учреждения, работающим с детьми с отклонениями в развитии, устанавливается доплата в размере 20% к окладу (должностному окладу) за часы занятий, которые они ведут с детьми, имеющими отклонения в развитии.

64. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии настоящим положением учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или совета трудового коллектива.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

65. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других

работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

66. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда согласно Приложения № 1 к настоящему Положению. Компенсационные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы при исчислении отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Глава 9. Выплаты стимулирующего характера

67. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

68. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

69. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

70. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

71. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, настоящим положением, соглашениями, локальными нормативными актами и отражают количественную

и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников. (Приложение № 2)

72. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения, норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, настоящим положением учреждения, трудовым договором.

73. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за:

- ученую степень кандидата наук или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - в размере 2000 рублей;
- ученую степень доктора наук и (или) почетное звание, название которого начинается со слов «Народный» - в размере 2500 рублей;
- за почетное звание, название которого начинается со слов «Почетный работник» - 1500 рублей.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

74. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается в зависимости от общего количества лет проработанных в системе образования для педагогических работников, остальным работникам от общего количества проработанных лет, в абсолютном размере, согласно приложения № 2.

75. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени.

Периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течении определенного промежутка времени, устанавливаются на определенный промежуток – месяц, квартал, семестр, учебный год, финансовый год;

Единовременные - при условии выполнения разового дополнительного объема работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;

По итогам работы - квартал, учебный год, финансовый год.

76. При наличии экономии стимулирующей части в учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды - по итогам работы за квартал, полугодие, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

77. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников учреждений:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации до 30% от персонального должностного оклада;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации до 30% от персонального должностного оклада;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области до 30% от персонального должностного оклада;

4) при награждении Почетными грамотами и другими наградами муниципальных органов власти до 20% от персонального должностного оклада;

5) в связи с празднованием Дня учителя, государственными праздниками до 10% от персонального должностного оклада;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) до 50% от должностного оклада;

7) при достижении работником пенсионного возраста (55, 60 лет) до 100% от персонального должностного оклада;

8) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости до 20% от персонального должностного оклада;

9) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением до 20% от персонального должностного оклада;

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим положением, принятым руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

78. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда может оказывать работникам материальную помощь. (Приложение № 3)

НАИМЕНОВАНИЯ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ РАБОТНИКАМ

№ п/п	Наименование	Условия	Размеры	Категория работников
1.	Доплаты за неблагоприятные условия труда (ТК РФ ст.117, 219)	Выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Доплата в процентах к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы 4%	Все работники учреждения
2.	Доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зоны обслуживания и увеличения объема работ (ТК РФ ст.151)	Совмещение (исполнение обязанностей) вакантных профессий (должностей), предусмотренных штатным расписанием, с учетом срока совмещения (исполнения обязанностей)	До 100% оплаты труда согласно штатному расписанию по совмещаемой должности	Все работники учреждения
3.	Доплаты за сверхурочную работу (ТК РФ ст.152)	Работа в часы, не предусмотренные графиком рабочего дня	За первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы- в двойном размере	Все работники учреждения
4.	Доплаты при работе в ночное время	Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	35% от оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время	Обслуживающий персонал
5.	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ТК РФ ст.151)	Исполнение обязанностей при временном отсутствии работника (отпуск, период временной нетрудоспособности и т.п.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором	В соответствии с продолжительностью и характером работ, но не более 100% от должностного оклада отсутствующего сотрудника. Для педагогических работников: Размер оплаты за 1 час замещения рассчитывается исходя из должностного оклада с учетом категории заменяемого работника на среднемесячное количество часов. (Среднемесячное количество часов = норма часов за ставку	Все работники учреждения

			заработной платы учителя(18) * среднемесячное количество недель (4,33)).	
6.	Доплаты за работу в нерабочие праздничные (выходные) дни (ТК РФ ст. 153)	Выход на работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	В соответствии с ТК РФ	Все работники учреждения
7.	Доплаты за проверку письменных работ	Проверка письменных работ учащихся	Доплата в процентах к должностному окладу с учетом пед.нагрузки: учитель математики-17%; начальное звено (кроме ИЗО и технологии), рус.яз., лит-ра-20% ; химия, физика, биология, история, ин.яз,инф-ка-13% география, обществознание,астрономия-10%.	Педагогические работники
8.	Доплата за классное руководство	Выполнение функций классного руководителя	140 рублей за одного обучающегося	Педагогические работники
9.	Доплата за ведение документации	Работа с документацией, консультации работников, представительство в комиссиях различного уровня	От 1000 руб. до 5000 руб.	Все работники учреждения
10.	Доплата за заведование учебными кабинетами	Укомплектованность кабинета учебным оборудованием, учебно-методическим комплексом средств обучения, необходимых для выполнения образовательной программы по предмету. Соблюдение правил ТБ и СанПиН	500 руб.	Педагогические работники
11.	Доплата за подготовку лабораторных работ	Подготовка оборудования, содержание оборудования в надлежащем состоянии	Химия – 2000,00 руб; Физика – 2000,00 руб;	Педагогические работники
12.	Районный коэффициент к заработной плате	За работу в местностях с особыми климатическими условиями	15% на все виды работ	Все работники учреждения
13.	Доплата за работу с	Работа с библиотечным	20% от должностного	Педагогичес

	библиотечным фондом	фондом	оклада	кие работники
14.	Доплата за подготовку к итоговой аттестации и индивидуальную работу с обучающимися	Подготовка к итоговой аттестации, ЕГЭ, ОГЭ, индивидуальная работа с обучающимися	Русский язык, обществознание, математика за один час 200,00 руб. Стоимость 1 часа других предметов : высш.кат. - 200 руб; перв.кат. – 170 руб; втор.кат. – 150 руб; без катег. – 130 руб.	Педагогические работники, Административно-управленческий персонал

СОГЛАСОВАНО:

уполномоченный представитель ПК
первичной профсоюзной организации
(протокол от «__» _____ 2018г. №__)
_____ С.Н.Тупицына

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «Школа № 1»
_____ Р.Г.Горбунов
«__» _____ 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Муниципального образования город Ирбит
«Средняя общеобразовательная школа № 1»**

1. Общие положения

Настоящее положение о стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются настоящим Положением в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области (утв. Постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 г. № 973-ПП), коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Настоящее Положение о распределении стимулирующей части ФОТ учреждения между работниками школы отражает критерии и показатели качества и результативности их труда, лежащие в основе определения размера стимулирующих выплат, порядка их расчета и выплаты.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в рублях. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы,

повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения, норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, настоящим положением учреждения, трудовым договором.

Выплата за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения при наличии экономии денежных средств, в соответствии с положением об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный», за должность доцента (профессора), надбавка за высокое качество результатов труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих; надбавка за квалифицированный труд и профессиональное мастерство работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих и специалистов и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы, установленном коллективным договором, настоящим положением, актом учреждения, трудовым договором.

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет проработанных в системе образования в абсолютном размере.

В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации до 30% от персонального должностного оклада;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации до 30% от персонального должностного оклада;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области до 30% от персонального должностного оклада;

4) при награждении Почетными грамотами и другими наградами муниципальных органов власти до 20% от персонального должностного оклада;

5) в связи с празднованием Дня учителя, государственными праздниками до 10% от персонального должностного оклада;

б) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) до 50% от должностного оклада;

7) при достижении работником пенсионного возраста (55, 60 лет) до 100% от персонального должностного оклада;

8) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости до 20% от персонального должностного оклада;

9) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением до 20% от персонального должностного оклада.

За стаж непрерывной работы:

От 3 до-4 лет-100,00 рублей

от 5- 9 лет – 200,00 рублей

от 10-14 лет – 300,00 рублей

от 15-19 лет – 400,00 рублей

от 20 и свыше – 500,00 рублей

При наличии экономии стимулирующей части в учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды - по итогам работы за квартал, полугодие, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы

3.Порядок стимулирования

Основанием для стимулирования являются листы самооценки по критериям.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется один раз в месяц (но не позднее 27 числа) комиссией, в составе 5 человек, утвержденной приказом руководителя учреждения.

Комиссия рассматривает листы самооценки по критериям, заполненные

работниками учреждения самостоятельно и предоставленные в комиссию. При необходимости комиссия вправе запрашивать дополнительную информацию для подтверждения самооценки и вносить изменения в оценку показателя. Комиссия принимает решение о внесении изменений в оценку показателя открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

После рассмотрения листов самооценки комиссия производит расчет размера выплаты стимулирующего характера каждому работнику учреждения.

Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель учреждения издает приказ об установлении выплаты стимулирующего характера каждому работнику учреждения.

Стимулирующие выплаты считаются в пределах фонда оплаты труда утвержденного на соответствующий финансовый год.

Стимулирующий фонд рассчитывается ежемесячно исходя из ежемесячно-начисленного базового фонда каждой категории работников (в разрезе бюджетов).

Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам работы за конкретный месяц на основании следующих критериев оценки деятельности работников, исходя из занимаемых должностей:

Педагог

1) Оплата за сложность работы

К сумме индивидуального оклада применяется персональный коэффициент по предмету:

Учителям 1 классов-0,35;

Учителям 2-4 классов - 0,3;

Учителям музыки, физкультуры, технологии, изо - с 5 по 11 класс -0,2;

Учителям русского языка и математики с 5-8 классы -0,3; 10класс-0,35; 9 и 11классы-0,4;

Учителям биологии, химии, физики, литературы, географии, истории, обществознания, информатики, иностранных языков с 5-8 классы - 0,25; 10 класс-0,3; 9и 11 классы-0,35.

Учителям, работающим с детьми на индивидуальном обучении - 0,2.

2) Оплата за работу с детьми ЗПР

За 25 человек с ОВЗ оплачивается 20% от индивидуального оклада

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки деятельности	Условия получения выплаты	Размер выплаты	Периодичность	Примечание	Самооценка	Оценка эксперта
1.За интенсивность и высокие результаты работы (в рублях)	Участие педагогов в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, соревнованиях, выступлениях Выступление на педчтениях, семинарах, Симфонии урока, конференциях, защита своей методической, научно-исследовательской работы, предоставление методических наработок, выступление на ЕМД, ГМО	Сопроводительная справка, дипломы, грамоты	Победитель: Областной уровень – 1000р Муниципальный уровень – 800р Участие: Областной уровень 700 р Муниципальный уровень – 400р	Единовременное			
	Коллективные достижения обучающихся в социально-значимых проектах, конкурсах и акциях	Сопроводительная справка, дипломы, грамоты	Подготовка и очное участие во Всероссийском/областном конкурсе 1000 р Подготовка и очное участие в муниципальном конкурсе – 800 р Участие класса в городских сетевых проектах – 500 р	Единовременное			
	Высокие результаты в олимпиадах	Сопроводительная справка, дипломы, грамоты	Всероссийский/областной уровень: победитель - 1000р призёр - 800р Муниципальный уровень: победитель - 500р Призер – 300 р	Единовременное			

	Выплата за выполнение особо важных и ответственных работ	Курсовая подготовка (с выездом) 1000р + 300р за день		Единовремено			
2. За качество работы (в рублях)	Процент успеваемости (ежемесячно) Расчеты: Сумма индивидуальной сложности работы*% успеваемости			Ежемесячно (по итогам предыдущего триместра)			
3. По итогам работы в виде премии (баллы)	Выполнение функций, не связанных с должностными обязанностями (ведение сайта, комиссии, жюри, доп. занятия, работа с социумом)	Сопроводительная справка	До 5 баллов	Единовремено			

Итоговая сумма _____ Количество набранных баллов _____ Ознакомлен _____ (_____) Дата _____

Гардеробщик

п/п	Наименование	Показатели и критерии	Условия выплаты	Размер выплат	Периодичность
1	за интенсивность и высокие показатели (баллы)	Сохранность верхней одежды учащих в гардеробе	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Обеспечение порядка на закрепленной территории	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Своевременные меры в случае утраты вещей, сданных на хранение и принятие мер к их обнаружению	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
2	за качественное выполнение работ (баллы)	Соблюдение норм охраны труда, электробезопасности и СанПиН	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
3	<p>Премияльные выплаты (рубли)</p> <p>К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени. Периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течении, определенного промежутка времени, устанавливаются на определенный промежуток – месяц, квартал, семестр, учебный год, финансовый год;</p> <p>Единовременные - при условии выполнения разового дополнительного объема работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;</p> <p>По итогам работы - квартал, учебный год, финансовый год.</p> <p>Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, при наличии экономии денежных средств, в соответствии с положением об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда</p>				

Стоимость балла 100,00 рублей

Итоговая сумма _____ Количество набранных баллов _____ Ознакомлен _____ (_____)

Вахтер

п/п	Наименование	Показатели и критерии	Условия выплаты	Размер выплат	Периодичность
1	за интенсивность и высокие показатели (в баллах.)	Своевременное выполнение функциональных обязанностей	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		обеспечение порядка на закрепленной территории	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		содержание журнала учета посетителей в надлежащем порядке	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
2	за качественное выполнение работ (в руб.)	соблюдение норм охраны труда, электробезопасности и СанПиН	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		отсутствие обоснованных жалоб	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
3	<p>Премияльные выплаты (рубли)</p> <p>К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени. Периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течении, определенного промежутка времени, устанавливаются на определенный промежуток – месяц, квартал, семестр, учебный год, финансовый год;</p> <p>Единовременные - при условии выполнения разового дополнительного объема работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;</p> <p>По итогам работы - квартал, учебный год, финансовый год.</p> <p>Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, при наличии экономии денежных средств, в соответствии с положением об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.</p>				

Стоимость балла 100,00 рублей

Итоговая сумма _____ Количество набранных баллов _____ Ознакомлен _____ (_____)

Уборщик производственных и служебных помещений

п/п	Наименование	Показатели и критерии	Условия выплаты	Размер выплат	Периодичность
1	за интенсивность и высокие показатели (в баллах)	Своевременное выполнение функциональных обязанностей	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		обеспечение порядка на закрепленной территории	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
2	за качественное выполнение работ (в баллах)	соблюдение норм охраны труда, электробезопасности и СанПиН	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		качественное проведение генеральных уборок	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		отсутствие обоснованных жалоб	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
3	<p>Премияльные выплаты (рубли)</p> <p>К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени. Периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течении, определенного промежутка времени, устанавливаются на определенный промежуток – месяц, квартал, семестр, учебный год, финансовый год;</p> <p>Единовременные - при условии выполнения разового дополнительного объема работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;</p> <p>По итогам работы - квартал, учебный год, финансовый год.</p> <p>Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, при наличии экономии денежных средств, в соответствии с положением об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.</p>				

Стоимость балла 100,00 рублей

Итоговая сумма _____ Количество набранных баллов _____ Ознакомлен _____ (_____)

Сторож

п/п	Наименование	Показатели и критерии	Условия выплаты	Размер выплат	Периодичность
1	за интенсивность и высокие показатели (в баллах)	своевременное выполнение функциональных обязанностей	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		содержание журнала дежурств в надлежащем порядке	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
2	за качественное выполнение работ (в баллах)	соблюдение норм охраны труда, электробезопасности и СанПиН	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		обеспечение порядка на закрепленной территории	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		отсутствие обоснованных жалоб	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
3	<p>Премияльные выплаты (рубли)</p> <p>К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени. Периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течении, определенного промежутка времени, устанавливаются на определенный промежуток – месяц, квартал, семестр, учебный год, финансовый год;</p> <p>Единовременные - при условии выполнения разового дополнительного объема работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;</p> <p>По итогам работы - квартал, учебный год, финансовый год.</p> <p>Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, при наличии экономии денежных средств, в соответствии с положением об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.</p>				

Стоимость балла 100,00 рублей

Итоговая сумма _____ Количество набранных баллов _____ Ознакомлен _____ (_____)

Дворник

п/п	Наименование	Показатели и критерии	Условия выплаты	Размер выплат	Периодичность
1	за интенсивность и высокие показатели (в руб.)	своевременное выполнение функциональных обязанностей	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		обеспечение беспрепятственного доступа к запасным выходам	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
2	за качественное выполнение работ (в руб.)	соблюдение норм охраны труда, электробезопасности и СанПиН	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		обеспечение порядка на закрепленной территории	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		отсутствие обоснованных жалоб	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
3	<p>Премияльные выплаты (рубли)</p> <p>К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени. Периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течении, определенного промежутка времени, устанавливаются на определенный промежуток – месяц, квартал, семестр, учебный год, финансовый год;</p> <p>Единовременные - при условии выполнения разового дополнительного объема работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;</p> <p>По итогам работы - квартал, учебный год, финансовый год.</p> <p>Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, при наличии экономии денежных средств, в соответствии с положением об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда..</p>				

Стоимость балла 100,00 рублей

Итоговая сумма _____ Количество набранных баллов _____ Ознакомлен _____ (_____)

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

п/п	Наименование	Показатели и критерии	Условия выплаты	Размер выплат	Периодичность
1	за интенсивность и высокие показатели (в баллах)	своевременное выполнение функциональных обязанностей	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		систематическая проверка систем жизнеобеспечения школы	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
2	за качественное выполнение работ (в баллах)	соблюдение норм охраны труда, электробезопасности и СанПиН	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		отсутствие обоснованных жалоб	сопроводительная справка; аналитическая справка завхоза <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
3	<p>Премияльные выплаты (рубли)</p> <p>К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени. Периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течении, определенного промежутка времени, устанавливаются на определенный промежуток – месяц, квартал, семестр, учебный год, финансовый год;</p> <p>Единовременные - при условии выполнения разового дополнительного объема работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;</p> <p>По итогам работы - квартал, учебный год, финансовый год.</p> <p>Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, при наличии экономии денежных средств, в соответствии с положением об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.</p>				

Стоимость балла 100,00 рублей

Итоговая сумма _____ Количество набранных баллов _____ Ознакомлен _____ (_____)

Документовед

п/п	Наименование	Показатели и критерии	Условия выплаты	Размер выплат	Периодичность
1	за интенсивность и высокие показатели (в баллах)	Обеспечение сохранности и защиты персональных данных	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Оперативное доведение информации, пришедшей по электронной почте, до руководителей	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Своевременная и качественная работа с электронным дневником	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
2	за качественное выполнение работ (в баллах)	Качественное и своевременное оформление личных дел учащихся, сотрудников школы, алфавитной книги	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Качественное ведение электронного документооборота	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
3	<p>Премияльные выплаты (рубли)</p> <p>К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени. Периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течении, определенного промежутка времени, устанавливаются на определенный промежуток – месяц, квартал, семестр, учебный год, финансовый год;</p> <p>Единовременные - при условии выполнения разового дополнительного объема работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;</p> <p>По итогам работы - квартал, учебный год, финансовый год.</p> <p>Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, при наличии экономии денежных средств, в соответствии с положением об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда</p>				

	оплаты труда.
--	---------------

Стоимость балла 350,00

Итоговая сумма _____ Количество набранных баллов _____ Ознакомлен _____ (_____)

Заведующий хозяйством

п/п	Наименование	Показатели и критерии	Условия выплаты	Размер выплат	Периодичность
1	за интенсивность и высокие показатели (в баллах)	Инвентарный учет имущества школы и своевременная инвентаризация имущества	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Своевременность составления документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ за отчетный период	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Своевременная постановка на учет и списание ТМЦ, основных средств	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
2	за качественное выполнение работ (в баллах)	Качественная организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно

		Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
3	<p>Премияльные выплаты (рубли)</p> <p>К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени.</p> <p>Периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течении, определенного промежутка времени, устанавливаются на определенный промежуток – месяц, квартал, семестр, учебный год, финансовый год;</p> <p>Единовременные - при условии выполнения разового дополнительного объема работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;</p> <p>По итогам работы - квартал, учебный год, финансовый год.</p> <p>Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, при наличии экономии денежных средств, в соответствии с положением об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.</p>				

Стоимость балла 335,00 рублей

Итоговая сумма _____ Количество набранных баллов _____ Ознакомлен _____ (_____)

Бухгалтер

п/п	Наименование	Показатели и критерии	Условия выплаты	Размер выплат	Периодичность
1	за интенсивность и высокие показатели (в баллах)	Своевременный учет имущества, обязательств и хозяйственных операций, поступающих основных средств, ТМЦ	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Своевременная выдача заработной платы, расчетных листов, отсутствие ошибок при начислении заработной платы	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Своевременный контроль законности, правильности оформления документов	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
2	за качественное выполнение работ (в баллах)	Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и ежемесячной отчетности	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i>	2	Ежемесячно

			<i>есть замечания</i>	0	
		Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Соблюдение сроков отчетов и запросов	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
3	<p>Премииальные выплаты (рубли)</p> <p>К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени. Периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течении, определенного промежутка времени, устанавливаются на определенный промежуток – месяц, квартал, семестр, учебный год, финансовый год;</p> <p>Единовременные - при условии выполнения разового дополнительного объема работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;</p> <p>По итогам работы - квартал, учебный год, финансовый год.</p> <p>Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, при наличии экономии денежных средств, в соответствии с положением об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.</p>				

Стоимость балла 350,00 рублей

Итоговая сумма _____ Количество набранных баллов _____ Ознакомлен _____ (_____)

Главный бухгалтер

п/п	Наименование	Показатели и критерии	Условия выплаты	Размер выплат	Периодичность
1	за интенсивность и высокие показатели (в баллах)	Снижение объема кредиторской задолженности	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно

		Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Своевременное предоставление и информации на сайте ГМУ	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
2	за качественное выполнение работ (в баллах)	Качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Своевременность производства начислений и перечислений платежей	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана (календарь бухгалтера)	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
3	<p>Премияльные выплаты (рубли)</p> <p>К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени. Периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течении, определенного промежутка времени, устанавливаются на определенный промежуток – месяц, квартал, семестр, учебный год, финансовый год;</p> <p>Единовременные - при условии выполнения разового дополнительного объема работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;</p> <p>По итогам работы - квартал, учебный год, финансовый год.</p>				

Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, при наличии экономии денежных средств, в соответствии с положением об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.
--

Стоимость балла 470,00 рублей

Итоговая сумма _____ Количество набранных баллов _____ Ознакомлен _____ (_____)

Заместитель директора по УВР, ВР

п/п	Наименование	Показатели и критерии	Условия выплаты	Размер выплат	Периодичность
1	за интенсивность и высокие показатели (в баллах)	Динамика результатов промежуточной аттестации, итоговой аттестации, ВПР, РТ, ДКР: положительная – стабильная	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Подготовка 1-2 /более 2 педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства: на уровне города, на уровне области	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Работа с электронными базами данных (КАИС ИРО, РИС и др.)	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
2	за качественное выполнение работ (в баллах)	Эффективное участие в конкурсах профессионального мастерства (организованные УО, МО СО, МО РФ, ИРРО, Дворец молодежи, УрГПУ): на уровне школы, на уровне города на уровне области, Интернет конкурсы и онлайн не учитываются	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Своевременная и качественная подготовка отчетов и аналитических справок по запросу Управления	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i>	2	Ежемесячно

	образованием и других контролирующими органов.	<i>есть замечания</i>	0	
	Качественное и своевременное предоставление информации на школьный сайт	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
3	<p>Премииальные выплаты (рубли)</p> <p>К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени. Периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течении, определенного промежутка времени, устанавливаются на определенный промежуток – месяц, квартал, семестр, учебный год, финансовый год;</p> <p>Единовременные - при условии выполнения разового дополнительного объема работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;</p> <p>По итогам работы - квартал, учебный год, финансовый год.</p> <p>Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, при наличии экономии денежных средств, в соответствии с положением об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.</p>			

Стоимость балла 470,00 рублей

Итоговая сумма _____ Количество набранных баллов _____ Ознакомлен _____ (_____)

Инженер по охране труда

п/п	Наименование	Показатели и критерии	Условия выплаты	Размер выплат	Периодичность
1	за интенсивность и высокие показатели (в баллах)	Эффективное взаимодействие с руководителем, заместителями и другими работниками учреждения	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Объем и качество проведения мониторинга условий труда, выявление нарушений, создающих угрозу жизни и здоровью работников, разработка	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно

		мероприятий по предупреждению несчастных случаев			
		Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов руководителя.	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
2	за качественное выполнение работ (в баллах)	За отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Своевременная и качественная разработка необходимых документов, актов и инструкций по охране труда и ТБ для сотрудников и учащихся	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
3	<p>Премииальные выплаты (рубли)</p> <p>К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени. Периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течении, определенного промежутка времени, устанавливаются на определенный промежуток – месяц, квартал, семестр, учебный год, финансовый год;</p> <p>Единовременные - при условии выполнения разового дополнительного объема работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;</p> <p>По итогам работы - квартал, учебный год, финансовый год.</p> <p>Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, при наличии экономии денежных средств, в соответствии с положением об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.</p>				

Стоимость балла 350,00 рублей

Итоговая сумма _____ Количество набранных баллов _____ Ознакомлен _____ (_____)

Инженер-электроник, инженер-программист

п/п	Наименование	Показатели и критерии	Условия выплаты	Размер выплат	Периодичность
1	за интенсивность и высокие показатели (в баллах)	Регулярность и своевременность обновления сайта школы, инициативность в эстетическом оформлении сайта	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Оказание консультативной помощи учителям и сотрудникам школы	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Бесперебойная работа Интернет-сети	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Своевременный контроль за исправным состоянием компьютерной техники	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Своевременная установка качественное обслуживание программного обеспечения	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
3	<p>Премияльные выплаты (рубли)</p> <p>К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени. Периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течении, определенного промежутка времени, устанавливаются на определенный промежуток – месяц, квартал, семестр, учебный год, финансовый год;</p> <p>Единовременные - при условии выполнения разового дополнительного объема работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;</p> <p>По итогам работы - квартал, учебный год, финансовый год.</p> <p>Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, при наличии экономии денежных средств, в соответствии с положением об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда</p>				

	оплаты труда.
--	---------------

Стоимость балла 350,00 рублей

Итоговая сумма _____ Количество набранных баллов _____ Ознакомлен _____ (_____)

Инспектор по кадрам

п/п	Наименование	Показатели и критерии	Условия выплаты	Размер выплат	Периодичность
1	за интенсивность и высокие показатели (в баллах)	Своевременное предоставление информации по запросу Управления образованием, прокуратуры и других учреждений, и организаций	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Четкое, своевременное выполнение поручений директора школы	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
2	за качественное выполнение работ (в баллах)	Надлежащее состояние договоров с работниками учреждения	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
		Своевременность предоставления запросов и отчетов	Ежемесячное подведение итогов работы		Ежемесячно

			<i>отсутствие замечаний</i>	2	
			<i>есть замечания</i>	0	
		Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Ежемесячное подведение итогов работы <i>отсутствие замечаний</i> <i>есть замечания</i>	2 0	Ежемесячно
3	<p>Премииальные выплаты (рубли)</p> <p>К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени.</p> <p>Периодические - при выполнении дополнительного объема работ в течении, определенного промежутка времени, устанавливаются на определенный промежуток – месяц, квартал, семестр, учебный год, финансовый год;</p> <p>Единовременные - при условии выполнения разового дополнительного объема работ и (или) работ с высоким качеством в установленном месяце;</p> <p>По итогам работы - квартал, учебный год, финансовый год.</p> <p>Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, при наличии экономии денежных средств, в соответствии с положением об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.</p>				

Стоимость балла 350,00 рублей

Итоговая сумма _____ Количество набранных баллов _____ Ознакомлен _____ (_____)

СОГЛАСОВАНО:
уполномоченный представитель ПК
первичной профсоюзной организации
(протокол от «__» _____ 2018г. №__)
_____ С.Н.Тупицына

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Школа № 1»
_____ Р.Г.Горбунов
«__» _____ 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальной помощи работникам

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Муниципального образования город Ирбит
«Средняя общеобразовательная школа № 1»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение составлено в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «Школа № 1 (далее - учреждение).
2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оказания материальной помощи работникам учреждения.
3. Материальная помощь - денежная выплата, единовременного характера, как одна из форм социальной поддержки, предоставляемая в соответствии с настоящим Положением работникам учреждения.

2. Финансирование расходов на оказание материальной помощи работникам

4. Финансирование расходов, связанных с выплатой материальной помощи работникам учреждения производится: за счет средств экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Порядок оказания материальной помощи работникам

5. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании личного заявления работника, устанавливается локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или совета трудового коллектива.
6. Материальная помощь может предоставляться:
 - 1) при рождении ребенка работника по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о рождении до 100% от должностного оклада;
 - 2) в связи со свадьбой работника, свадьбой детей работника по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о браке до 100% от должностного оклада;

3) в случае смерти работника, которая выплачивается одному из родственников по заявлению названного лица и предъявлении копии свидетельства о смерти до 50% от должностного оклада;

4) в случае смерти близких родственников работника (супруг(а), родитель, ребенок) по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим до 50% от должностного оклада;

5) в связи со стихийными бедствиями (пожар, аварийные ситуации) при предъявлении подтверждающих документов до 100% от должностного оклада;

6) в связи с потребностью в лечении или восстановления здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях (при предъявлении подтверждающих документов) до 100% от должностного оклада;

7) в связи с предоставлением ежегодного отпуска на основании заявления работника и приказа руководителя учреждения о предоставлении сотруднику отпуска до 100% от должностного оклада.

СОГЛАСОВАНО:
уполномоченный представитель ПК
первичной профсоюзной организации
(протокол от «__» _____ 2018г. № __)
_____ С.Н.Тупицына

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Школа № 1»
_____ Р.Г.Горбунов
«__» _____ 2018г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ВЫДАЧИ РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Муниципального образования город Ирбит
«Средняя общеобразовательная школа № 1»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке выдачи расчетного листка (далее Положение) устанавливает порядок выдачи и порядок оформления расчетного листка в МБОУ «Школа № 1» (далее Учреждение) в соответствии со ст. 129 ТК РФ, ст. 136 ТК РФ, ст. 138 ТК РФ, п. 5.27 КоАП РФ, Уставом Учреждения, Коллективным договором Учреждения.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Учреждения.

2. Основные определения

2.1 Заработная плата (оплата труда) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (ст. 129 ТК РФ).

2.2. Расчетный листок – это письменное извещение (выписка), которое должно выдаваться работнику, в том числе и совместителям, на руки или отправляется на электронную почту сотрудника (по письменному заявлению) при получении заработной платы.

3 Порядок извещения работников о выплате заработка

3.1 В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации при

выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате

3.2 Бухгалтерия при выдаче заработной платы должна оформлять каждому работнику, в том числе и совместителям, расчетный лист (приложение № 1).

3.3 Расчетные листки выдаются сотрудникам на руки, либо отправляются на электронную почту, по письменному заявлению сотрудника (Приложение № 2), в день окончательного расчета по заработной плате, который установлен Коллективным договором Учреждения.

3.4 В связи с тем, что расчетный листок содержит персональные данные работника, сотрудник, назначенный для исполнения обязанности по выдаче расчетных листков, официально утвержденным в Учреждении порядком, несет личную ответственность за сохранение конфиденциальности данной информации.

3.5 После получения расчетного листка каждый работник несет самостоятельную ответственность за соблюдение тайны персональных данных.

3.6 При выплате отпускных отдельно от заработной платы расчетный листок не выдается. При следующей выдаче заработной платы сумма отпускных указывается в расчетном листке.

3.7 В расчетном листке указывается:

- за какой месяц выдается расчетный листок;
- наименование учреждения;
- должность сотрудника;
- ф.и.о. работника;
- отработанный период: дни и часы;
- оплаченный период за дни и часы;
- фиксированный размер оплаты труда (тарифная ставка, должностной оклад, базовый должностной оклад);
- денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы;
- компенсация за неиспользованный отпуск (компенсации при увольнении);
- оплата отпуска (если предоставлен отпуск);
- оплата листка нетрудоспособности (при предъявлении);
- стимулирующая выплата;
- доведение до МРОТ;
- надбавка за вредность;
- компенсация за несвоевременную выплату заработка, сохраняемого на период отпуска;
- компенсация за несвоевременную выплату заработной платы;
- иные составные части заработка;
- удержания НДФЛ;
- - выплата аванса (в разделе удержаний);
- - удержания (добровольные и по исполнительным листам);
- - внеплановые выплаты (в разделе удержаний);
- сумма к выдаче работнику.

3.8 Для сотрудников, которые работают по внутреннему совместительству

или по внутреннему совмещению, виды выплат прописываются отдельно, согласно п. 3.7 настоящего Положения в одном расчетном листке с заработной платой по основной должности.

3.9 К числу удержаний, которые могут быть указаны в расчетном листке, относятся:

- алименты и иные взыскания по исполнительным документам;
- суммы НДФЛ и страховые взносы во внебюджетные фонды;
- профсоюзные взносы;
- неизрасходованный и своевременно не возвращенный аванс, выданный в связи с командировкой;
- суммы, излишне выплаченные работнику вследствие счетных ошибок и пр.;
- невозвращенные подотчетные суммы;
- дополнительные страховые взносы на пенсию и т.п.;
- другие виды удержания.

Приложение №2
к Положению
о выдаче расчетных листов
в МБОУ «Школа № 1»

Директору МБОУ «Школа № 1»
Горбунову Р.Г.

Заявление

В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации прошу пересылать расчетный листок, содержащий сведения о моей заработной плате, на мою рабочую электронную почту: _____

Факт получения расчетного листка с данными о заработной плате на мой рабочий электронный адрес подтверждается посредством направления мной уведомления о прочтении на электронный адрес, с которого было направлено письмо.

Даю согласие на обработку своих персональных данных, а именно на обработку сведений, содержащих персональные данные работника о заработной плате, которые будут переданы посредством пересылки расчетного листка в электронном виде на мой рабочий электронный адрес. От получения расчетного листка на бумажном носителе отказываюсь.

Дата

Подпись

ФИО