

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
_____ Барышникова Е.К.
« _____ » _____ 2018 года

Утверждаю:
Директор школы
_____ Харитонов В.П.
Принято собранием трудового коллектива
Протокол № 2 от 10.01.2018 года
введено Приказом № 01/д от 12.01.2018 года
Внесены изменения – Приказ от 17.05.2018 года
№ 47/д «О внесении изменений в Положение об
оплате труда работников МКОУ «Школа № 10
г. Пласта»
Принято собранием трудового коллектива
Протокол № 4 от 16.05.2018 года

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Школа № 10 имени Героя Советского Союза М.П. Галкина города Пласта»
(МКОУ «Школа № 10 г. Пласта»)
(новая редакция)**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Главы Пластовского муниципального района № 868 от 14.10.2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов местного самоуправления Пластовского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Решения Собрании депутатов Пластовского муниципального района от 30.06.2016г. № 74 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов, МКУ ДОЛ «Лесная сказка», подведомственных Управлению образования ПМР» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Пластовского муниципального района, регулируемыми вопросы оплаты труда, в том числе оплаты труда педагогических работников.

1.1. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно–квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) настоящего Положения;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
- 9) мнения профсоюзного комитета ОО.

1.2. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуется – ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя организации, порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю организации.

1.3. Заработная плата работника организации включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений (далее – фонд оплаты труда).

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

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

II. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Размер окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы устанавливается руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно *Приложений 1-5*. По должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре

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

2.4. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности организации (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с Положением об оплате труда работников организации и производятся в пределах фонда оплаты труда.

2.5. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню согласно приложения 1 к Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденных постановлением администрации Пластовского муниципального района.

III. Порядок исчисления заработной платы

3. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

а) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

б) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу в другой образовательной организации, осуществляемая на условиях совместительства;

в) установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

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

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

г) установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

д) учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учетом мнения профсоюзного комитета ОО;

е) за время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.2. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством, и не требует заключения (оформления) трудового договора.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

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

б) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с подпунктом а) пункта 3 настоящего Положения;

3) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации.

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

4.2. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (или шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделю (5 или 6), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Пластовского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

5.1. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, нормативно-правовыми актами Пластовского муниципального района.

5.2. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организации, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных

Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных)

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

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера. Районный коэффициент применяется в размере 1.15.

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

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

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

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

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

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

оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

Минимальный размер доплаты определяется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.07.2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет не ниже 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) рассчитанного за час работы в ночное время

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

- за классное руководство;
- за проверку письменных работ (тетрадей);
- за заведование кабинетами, отделами, мастерскими, лабораториями;
- за работу в коррекционных организациях или классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, задержкой психического развития.

5.7. Доплата за работу в коррекционных организациях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, задержкой психического развития рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья:

Руководителям организаций, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении – до 15% (при наличии 2-4 классов (групп) – 10%, при наличии 5 и более классов (групп) – 15%).

Если такие классы (группы созданы в общеобразовательных школах и школах – интернатах, то повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) осуществляется руководителям, а также работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) – 20 процентов; - за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения педагогическим работникам – 20 процентов;

- специалистам психолого – педагогических и медико – педагогических комиссий, логопедических пунктов – 20 процентов.

Доплата за работу в отдельных учреждениях, классах группах не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.8. Доплата за специфику работы в отдельных организациях, классах группах и за проверку письменных работ (тетрадей) производится с учетом установленных норм учебной нагрузки.

Таблица № 1

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам организации.

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (процентов) от оклада (должностного оклада)
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Гособразования ССР от 20.08.1990 №579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия оплаты труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования ССР»	от 4 до 12%
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	В соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации	1,15
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
3.1	При совмещении профессий (должностей) При расширении зон обслуживания При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	С учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»	до 100%
3.2	При выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни		100%
3.3	При выполнении работ в ночное время		35%
4.	Перечень выплат компенсационного характера за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, связанных с образовательным процессом		
4.1	Доплата за классное руководство	0,65% за ученика от должностного оклада	
4.2	Доплата за заведование: - учебными кабинетами - учебными мастерскими - пришкольным участком - спортивной базой	4% 8% 4% 8% от должностного оклада	

4.3	Доплата за руководство школьными методическими объединениями	3% от должностного оклада
4.4	Доплата за проверку письменных работ по: - русскому языку, литературе и математике; - физике, биологии, химии, истории, обществознанию, географии; - иностранному языку, информатике, ОБЖ; - начальные классы.	от учебной нагрузки 25% 12% 8% 16%
4.5	Доплата за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	от должностного оклада 20%

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6. Цель стимулирующих выплат - усиление заинтересованности работников образовательной организации в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укреплении материально-технической базы, повышении качества образовательного процесса, а также закрепление в образовательной организации высококвалифицированных кадров.

Фонд стимулирующих выплат по результатам труда делится на четыре части:

- выплаты постоянного характера;
- выплаты временного характера;
- премии;
- директорский фонд (незапланированные основания премирования: выполнение качественно нетрадиционных, инновационных, вновь определенных форм работы с детьми, педагогической и методической деятельности и др.).

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты характеризующие результаты труда работников и выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников организации, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам, учитывающим особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации, относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- надбавка молодым специалистам.

6.2. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера настоящим Положением (таблицы 2), коллективным договором, локальными нормативными актами организации, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании организации в целом, устанавливаемых на основании критериев и показателей стимулирования труда работников учреждения устанавливаемых приказом директора школы.

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

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников организации и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6.5. Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории производится:

1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

6.6. Установление выплат компенсационного и стимулирующего характера производится комиссией организации, назначаемой приказом директора школы. В состав комиссии могут входить зам. директора по учебной и воспитательной работе, руководители школьных методических объединений, председатель профсоюзного комитета, председатель комиссии – директор учреждения. Размер выплат компенсационного характера определяется при проведении тарификации на начало учебного года. Размер выплат стимулирующего характера определяется один раз в месяц при подведении итогов по результатам работы комиссией по выплатам стимулирующего характера и приказа директора школы. Данное решение оформляется протоколом комиссии.

6.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда расходуется только на поощрение качества деятельности всех работников ОО.

Таблица 2

Перечень постоянных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам		Размер выплаты от должностного оклада
1.	За работу с учащимися: - предметные кружки	6% (1 час в неделю)
2.	За педагогический стаж работы - от 5 до 10 лет - от 10-15 лет - от 15 -25 лет - свыше 25 лет	10% 15% 20% 25%
4.	За квалификационную категорию: — за I квалификационную категорию — за высшую квалификационную категорию	5% 10%
5.	Доплата молодым учителям в течение первых пяти лет работы	20 %
6.	За работу в кадетских классах	до 30%
7.	За организацию внеурочной спортивной работы	до 20%
8.	За работу в профильных классах и группах	10%
9.	За организацию наставничества и шефской работы	5%
10.	За организацию воспитательной и методической работы, проведению мониторинга начальной школы	до 40%
Социальный педагог		
1.	За участие педагога в суде и на допросах несовершеннолетних в Прокуратуре и УВД	25%

2.	За организацию и проведение общешкольных родительских собраний	30%
Педагог-психолог		
1.	За проведение диагностик различного профиля и предназначения с использованием компьютерной техники	30%
2.	За участие педагога в суде и на допросах несовершеннолетних в Прокуратуре и УВД	10%
Педагог дополнительного образования, старший вожатый		
1.	За создание благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности обучающихся, воспитанников, вносит необходимые коррективы в систему их воспитания	до 30%
2.	За разработку и содержание информационного стенда по своим направлениям деятельности	до 20%
Преподаватель-организатор ОБЖ		
1.	Организация работы по пожарной и антитеррористической безопасности среди коллектива школы	до 25%
2.	Организация работы по изучению и проведению мероприятий по ПДД	до 20%
Заведующий библиотекой		
1.	Сохранение и развитие библиотечного фонда; содействие педагогическому коллективу, учащимся	до 100%
2.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет - от 1 года до 10 лет - от 10 лет и выше	20% 30%

Таблица 3

Перечень постоянных выплат стимулирующего характера административному персоналу		Размер выплаты от должностного оклада
1. Заместителям директора по учебной работе		
1.1	За участие в разработке документов (программа развития, образовательная программа, и др.)	до 50%
1.2	За организацию работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет)	
1.3	Сохранение контингента обучающихся, формирование благоприятного психологического климата в коллективе, обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	
1.4	За обеспечение курсовой переподготовки	
1.5	За обеспечение участия педагогов в мероприятиях различного уровня	
1.6	За организацию инновационной деятельности, работы по новым методикам и технологиям, введение ФГОС	
1.7	Организация профильного и предпрофильного обучения	
2. Заместителю директора по воспитательной работе		
2.1	За участие в разработке документов (программа развития, образовательная программа и др.)	до 50%
2.2	За организацию работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (органы ученического самоуправления, педагогический совет)	

2.3	За обеспечение участия педагогов в мероприятиях различного уровня	
3. Специалисту по охране труда		
3.1	За организацию работы младшего обслуживающего персонала школы, ведение табеля учета рабочего времени	до 100%
3.2	За организацию работы по соблюдению в образовательном процессе норм противопожарной и антитеррористической безопасности	до 60%
3.3	За организацию работы по учету материально-технических ценностей и материальную ответственность за их сохранность	до 60%
3.4	За укрепление материально-технической базы школы	до 50%
3.5	За своевременное и правильное заключение необходимых договоров и контрактов	до 50%
Перечень постоянных выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу		Размер выплаты
1. Шеф-повару, поварам, работникам столовой		
1.1	За организацию дополнительного платного питания Шеф-повар Повар	180% 150%
1.2	За квалификацию: - 4 разряд; - 5 разряд; - 6 разряд.	30% 45% 65%
1.3	Выполнение работы, не входящей в рамки должностных обязанностей работника (ведение табеля учета учащихся питающихся в столовой)	до 80%
2. Инспектору по кадрам		
2.1	За ведение документации и отчетности по воинскому учету	до 50%
2.2	За ведение работы по организации хранения и сдаче документов в архив	до 60%
2.3	За организацию и проведение работы по защите и обработке персональных данных	до 100%
4. Рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту здания		
4.1	За участие в текущем ремонте с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ	до 150%
5. Гардеробщику		
5.1	За содержание в чистоте и порядке помещений школы, участие в ремонте школы	до 150 %
6. Сторожа		
6.1	За содержание в чистоте и порядке помещений школы, участие в ремонте школы	до 150 %
7. Мойщику посуды		
7.1	За обеспечение санитарно-гигиенического порядка в столовой и подсобных помещений	до 150 %
7.2	За выполнение вспомогательных работ при первоначальной обработке сырых продуктов	до 150 %
8. Программисту		
8.1	За разработку, обновление и поддержку школьного сайта	до 100%
8.2	За администрирование АС «Сетевой город»	до 60%
8.3	За обслуживание и ремонт компьютерной техники	до 50%

8.4	За работу на электронных площадках по размещению муниципальных контрактов и по внесению изменений в план закупок	до 100%
9. Лаборанту		
9.1	За работу в различных информационных базах, сбор и заполнение информации	до 100 %

Таблица 3.

Распределение стимулирующей части ФОТ работников ОУ

Основания стимулирования педагогических работников	Баллы	Периодичность	
1. Качество условий			
1. Психологический климат, умение выходить из конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб (от обучающихся, педагогов, родителей, администрации)	+1б. – отсутствие жалоб -1 б. – при наличии жалоб	1 раз в четверть
2. Санитарно-гигиенические нормы, развитие кабинета	Санитарное состояние кабинета	+1 -чистота, исправность мебели	1 раз в полгода
	Качество подготовки кабинета к новому учебному году	+2 – привлечение родителей к ремонту кабинета +2 – большой (в сравнении с другими) объем выполненных ремонтных работ	1 раз в год
	Озеленение кабинета	+1	1 раз в полгода
	Соблюдение инструкций по ТБ, наличие уголка и журнала по ТБ	+1	1 раз в год
	Оформление кабинета: постоянные экспозиции, временные экспозиции	+1	1 раз в год
3. Оснащение урока. Активное использование оборудования (согласно плану ВШК)	Использование ИКТ, наглядного и дидактического материала на уроках	+2 – регулярно +1 – эпизодически	1 раз в четверть
2. Качество процесса			
1. Использование современных технологий (отчет учителей по самообразованию на конец полугодия)	Сознательное и целесообразное использование современных педагогических технологий (оценка по представленным конспектам уроков с использованием технологии)	+2	1 раз в полгода
2. Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися, хорошистами и отличниками	Систематическое проведение индивидуальных занятий согласно расписанию	+2	1 раз в четверть

3.Участие в методической, научно-исследовательской работе: наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе. Участие в инновационной и экспериментальной работе и др.	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе. Качество проверки тетрадей.	Не более 5 баллов – в зависимости от сложности, объема и результативности работы	1 раз в полгода
4.Участие в сетевых проектах, интернет-конкурсах и интернет-конференциях		+2 балла за каждый проект	1 раз в полгода
5. Здоровьесбережение	Организация физкультминуток, их регулярность и качество, своевременное окончание урока. Объем домашних заданий в соответствии с СанПиН.	+1 -1 – отсутствие (по опросам детей) +1 – соответствует -1 – не соответствует	1 раз в полгода
6.Соблюдение единого орфографического режима, системность и объективность выставления оценок	Своевременность и аккуратность заполнения журналов в соответствии с тематическим планированием, учет прохождения программного материала	+2 -1 (несвоевременность и неаккуратность заполнения журнала)	1 раз в четверть
	Системность выставления оценок	+1 -1 (несвоевременность выставления оценок)	
	Работа классного руководителя, учителя-предметника с дневниками обучающихся	+1 – систематическая работа с дневниками, выставление оценок, связь с родителями -1 – отсутствие работы с дневниками или проверка дневников реже одного раза в 2 недели +5 – работа с электронным дневником	
7. Внеклассная работа по предмету	Активное участие в предметной неделе	+2 – по отчету о проведенной неделе	1 раз в четверть

	Разработка и подготовка внеклассных мероприятий по предмету	+1 - за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия, а сценарий оформлен соответствующим образом в методическую копилку учителя				
8.Проведение пробных экзаменов в формате ЕГЭ	Анализ результатов проведенных работ	+2	1 раз в четверть			
9.Организация внеурочной деятельности в рамках ФГОС	Организация питания, посещения кружков во внеурочное время	Не более 5	1 раз в четверть			
10.Введение ФГОС начального общего и основного общего образования	Составление рабочих программ, открытые уроки	Не более 5	1 раз в четверть			
11.Организация профильного и предпрофильного обучения	Составление рабочих программ, открытые уроки, результативность	Не более 5	1 раз в четверть			
12.Подготовка учащихся к итоговой аттестации	Проведение консультаций, индивидуальных занятий, составление плана работы по подготовке к ГИА	Не более 5	1 раз в четверть			
3. Качество результата						
1. Качество освоения учебных программ: успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся)	Качество обученности по четвертям и полугодиям по приоритетности предметов	73% и выше: русский язык, литература, математика, английский язык, информатика, история, физика, химия – 1 б. 80% и выше: биология, география, обществознание, окружающий мир – 1 б. 90% и выше: технология, изо, физкультура, МХК, ОБЖ	1 раз в четверть			
		Учас тие	3 место	2 место	1 место	1 раз в четверть
2. Результативность участия в мероприятиях, олимпиадах, конференциях, конкурсах, фестивалях и т.п.	Школьный уровень	-	1	1	2	
	Муниципальный уровень	1	2	2	3	
	Региональный уровень	2	3	4	5	
	Всероссийский и международный уровень	3	5	8	10	
3.Результаты школьных и муниципальных контрольных работ		+1б – при 100%-ной успеваемости -1б – при успеваемости 50–69%; -5б – при успеваемости ниже				1 раз в четверть

		50%	
4.Повышение квалификации. Профессиональная подготовка на современном уровне (хозрасчетные, дистанционные и т.п. курсы)		+5	По факту
5.Наличие публикаций по обобщению опыта работы учителя, о деятельности школы		+2 - за каждую публикацию	По факту
6. Методическая работа учителя	Инновационная деятельность по методической теме школы.	+2	1 раз в четверть
	Взаимопосещение уроков	+0,5 за каждый посещенный и проанализированный урок	
7. За конкретный вклад в подготовку и проведение педагогического совета, методического объединения, конференции		+1б (подготовка выступления на школьном уровне) +2б (подготовка выступления на районном уровне) +3б (подготовка выступления на областном, зональном уровне) +2б (подготовка открытого урока на школьном уровне) +3б (подготовка открытого урока на районном уровне) +4б (подготовка открытого урока на областном, зональном уровне)	1 раз в четверть
8.За участие в работе экспертных групп, в составе жюри		+2	По факту
9.За участие в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Молодой педагог», «Самый классный классный», «Лучшие учителя России» и т.п.)		Школьный уровень: +1б (участие) +2б (призер) +3б (победитель) Районный уровень: +3б (участие) +4б (призер) +5б (победитель) Областной уровень: +5б (участие) +8б (призер) +10б (победитель) Всероссийский уровень: +8б (участие)	По факту

		+10б (призер) +15б (победитель)	
10. За высокий уровень исполнительской дисциплины	Подготовка отчетов, справок, анализа выполненной работы, информации к совещаниям, ведение протоколов и т.д.)	+2 -1 за нарушения исполнительской дисциплины	1 раз в четверть
11. За нарушение законодательных и локальных актов		-1 (за каждое)	1 раз в четверть
12. За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет школы, педагогический совет школы, органы ученического самоуправления, Совет школы и т.д.)	Регулярное посещение педагогических советов, методических совещаний. Наличие действующих органов классного самоуправления Организация работы классного родительского комитета	-1 – непосещение без уважительной причины +1 +1	1 раз в четверть
13. За качественное выполнение работы, не входящей в рамки должностных обязанностей		+3	1 раз в четверть
14. За качественное выполнение работы с дополнительными временными затратами (сверхурочная работа)		+3	1 раз в четверть
15. Организация наставничества, шефской работы		+1	1 раз в четверть
16. За работу в комиссии по распределению стимулирующих надбавок		+2	1 раз в четверть
17. Награды, полученные за текущий учебный год	Грамота РФ Почетный работник общего образования РФ Грамота Министерства образования и науки Челябинской области Грамота администрации района Грамота Управления образования	10 15 8 1 0,5	По факту

18. Информационная поддержка работы сайта школы, разработка и сопровождение личного сайта учителя	Участие в работе сайта школы Организация работы личного сайта учителя	+2 при обновлении 1 раз в неделю +1 при обновлении раз в месяц +5 при обновлении 1 раз в неделю +2 при обновлении раз в месяц	1 раз в четверть
4. Качество работы классного руководителя			
1. Документация классного руководителя	Своевременное заполнение личных дел	+1б -1б несвоевременное	1 раз в полгода
	Качество и своевременность сдачи отчетов по классу (учебная деятельность)	+1б -1б несвоевременное предоставление	1 раз в четверть
	Качество и своевременность сдачи плана воспитательной работы	+1б -1б несвоевременное предоставление	1 раз в четверть
2. Качество проведения внеклассных мероприятий	Классные часы, праздники в классе	+2б за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия, а сценарий оформлен в методическую копилку	1 раз в четверть
	На параллели	+3б за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия, а сценарий оформлен в методическую копилку	
	Организация выездных мероприятий	+2б	
3. Работа с родителями	Качество тематических родительских собраний	+1б за каждое открытое мероприятие, по которому присутствующими оценена эффективность мероприятия, а сценарий оформлен в методическую копилку +1б за обеспечение явки родителей более 80%	1 раз в четверть
4. Качество проведения трудовых акций	Генеральная уборка класса	+1б	1 раз в четверть
	Субботник	+1б +1б за обеспечение 100% явки	
	Общешкольные акции	+1б +1б за обеспечение 100% явки	
5. Содействие получению дополнительного образования (охват кружками, секциями)		+1б при охвате 80-100%	1 раз в четверть

6.Отсутствие пропусков без уважительной причины		+2	1 раз в четверть
7.Отсутствие правонарушений, грубых нарушений дисциплины		+2 -1 за каждое нарушение	1 раз в четверть
8.Обеспечение высокого уровня самоуправления в классе	Опрос учащихся, отчеты	+1	1 раз в четверть
9.Работа по сохранению и увеличению контингента отличников		0,5 – от 3 до 5 отличников, 1 – свыше 5 отличников -0,5 за каждого отличника	1 раз в четверть

Таблица №4

Основания стимулирования учебно-вспомогательного персонала

Социальный педагог, педагог-психолог			
1.Участие в инновационной деятельности, разработка и реализация внутришкольных проектов, разработка и оформление нормативных документов		+2	1 раз в четверть
2. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, справок для совещаний)		+2б -1б - несвоевременная сдача	1 раз в четверть
3.Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных разными видами контроля		+1б	1 раз в четверть
3.Качественное выполнение работы, не входящей в рамки должностных обязанностей Качественная работа с дополнительными временными затратами		+2б +2б	1 раз в четверть
4.Регулярное обновление информационного стенда по своим направлениям деятельности		+2б	1 раз в четверть
5.Отсутствие обучающихся, находящихся на учете в КДН. Отсутствие правонарушений		+1 – при сокращении -1 – за каждое правонарушение	1 раз в четверть
6.Организация и проведение педконсилиумов и советов профилактики		+2 – за каждое мероприятие	1 раз в четверть
Преподаватель-организатор ОБЖ			
1. За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения ученых документов и т.д.)		+2 -1 – несвоевременная сдача	1 раз в четверть
2. Разработка и содержание информационного стенда по своим направлениям деятельности		+2	1 раз в четверть
3. Качественное выполнение работы, связанной с постановкой допризывников на военный учет в военкомат		+2	1 раз в четверть
4.Участие в организации и проведении школьных и районных мероприятий по гражданской обороне (тренировки по эвакуации, подготовка документов по ГО и т.д.)		+1 – за каждое мероприятие	1 раз в четверть
5.Разработка локальных актов по охране труда, пожарной		+2	1 раз в

безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и других нормативных актов		четверть
6. Организация и руководство деятельностью кружка, проведение с его участием «Дня безопасности дорожного движения», конкурсов и викторин	+1 – за каждое мероприятие	1 раз в четверть
7. Оказание методической помощи классным руководителям при подготовке и проведении бесед, связанных с обеспечением безопасности жизнедеятельности	+2	1 раз в четверть
8. Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся, низкий уровень травматизма, связанного с нарушением техники безопасности (по итогам учебного года)	+3	1 раз в полгода
9. Организация и проведение военных сборов для обучающихся	+2	1 раз в четверть
Заведующий библиотекой		
1. За участие в инновационной деятельности, разработку и реализацию внутришкольных проектов, разработку и оформление нормативных документов	+1	1 раз в четверть
2. За пропаганду чтения как форму культурного досуга. Организация и проведение информационных выступлений школьников на линейке	+1	1 раз в четверть
3. За высокую читательскую активность обучающихся (художественная литература) (по итогам четверти)	90–100% – +3б; 80–89% – +2б; 60–79% – +1б	1 раз в четверть
4. Выполнение программы развития библиотеки. Выполнение плана работы библиотекаря (по итогам учебного года)	+2	1 раз в год
5. Качество проведения библиотечных часов (за каждый библиотечный час, по которому присутствующими оценена эффективность, а сценарий мероприятия оформлен соответствующим образом в методическую копилку библиотекаря)	+1	1 раз в четверть
6. Систематическое обновление и оформление тематических выставок	+1	1 раз в четверть
7. Организация кружковой работы библиотеки	+1	1 раз в четверть
8. Оформление подписки на периодические издания. Формирование общешкольного заказа на учебники (один раз в полугодие)	+1	1 раз в полгода
9. Работа по сохранению библиотечного фонда. Проведение рейдов по проверке учебников	+1 за каждый рейд	1 раз в четверть
Инспектор по кадрам		
1. За высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, заполнение журналов регистрации, ведение личных дел сотрудников и т.д.)	+2	1 раз в четверть
2. За высокий уровень организации школьного архива	+2	1 раз в полугодие
3. За качественное выполнение работы, не входящей в рамки должностных обязанностей	+3	по факту
4. За качественное выполнение работы с	+3	по факту

дополнительными временными затратами		
5. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	+2	1 раз в четверть
6. Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	+2	1 раз в четверть
7. Оформление и ведение личных дел обучающихся и сотрудников школы	+2	1 раз в четверть
8. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	+2	1 раз в четверть
Шеф-повар		
1.Правильное и своевременное оформление документации (отчетности), касающейся работы столовой. Присутствие меню в столовой.	+2 -1 – при наличии жалоб и неудовлетворительных результатов проверок	1 раз в четверть
2.Качественное и разнообразное приготовление пищи. Соблюдение реализации меню.	+2	1 раз в четверть
3.Сохранность имущества и оборудования столовой и пищеблока	+2	1 раз в год
5. Соблюдение правил противопожарной безопасности	+2	1 раз в год
6. Отсутствие жалоб. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	+2 -1 – при наличии жалоб и неудовлетворительных результатов проверок	1 раз в четверть
7. За высокий уровень обслуживания (вежливость, внимательность, комфортность)	+2	1 раз в четверть
8. Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции	+2	1 раз в четверть
9.За участие в мероприятиях школы	+2	1 раз в четверть
Специалист по охране труда		
1.За обеспечение санитарно-гигиенических условий на территории школы	+2	1 раз в четверть
2.За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	+2	1 раз в четверть
3.За качество подготовки и организации ремонтных работ	+5	1 раз в год
5. Высокий уровень исполнительской дисциплины, высокий уровень решения рабочих вопросов	+2	1 раз в четверть
6. За качественное выполнение работы с дополнительными временными затратами	+3	по факту
7. За успешную работу при подготовке учреждения к новому учебному году	+10	1 раз в год
8. За самостоятельную компьютерную обработку документов	+2	1 раз в четверть

Таблица №5

Основания стимулирования младшего обслуживающего персонала

Лаборант, РКОЗ, гардеробщик, сторож.		
1.За высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное исполнение поручений, заявок	+2 -1- за самовольный уход с	1 раз в четверть

	рабочего места	
2. За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей	+2	1 раз в четверть
3. За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку территорий, помещений	+2	1 раз в четверть
4. За высокое профессиональное мастерство при выполнении ремонтных работ в случае аварии	+10	по факту
5. За проведение генеральных уборок	+5	1 раз в четверть
6. За работу в неблагоприятных условиях	+5	1 раз в четверть
7. Уход за деревьями: побелка стволов, обрезание веток. Укос газонной травы (летнее время)	+2	1 раз в год
8. Своевременный и качественный уход за комнатными растениями: полив, рыхление, обработка, мытье цветочных горшков	+2	1 раз в четверть
9. Высокое качество работ по подготовке школы к новому учебному году	+10	1 раз в год
10. Сохранность оборудования и имущества школы и учащихся	+2 -5- за допущенные хищения имущества с территории во время дежурства	1 раз в четверть
11. Выполнение разовых поручений	+2	По факту
12. Отсутствие жалоб. Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	+2 -1- при наличии жалоб	1 раз в год
Повар, мойщик посуды, РКОЗ закрепленные за столовой		
1. За высокий уровень исполнительской дисциплины	+2 -1- за самовольный уход с рабочего места	1 раз в четверть
2. За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей	+2	1 раз в четверть
3. Культура, внешнего вида, своевременная стирка одежды	+2 -1 – за выход за пределы пищеблока в спецодежде, работа в грязной спецодежде	1 раз в четверть
4. Соблюдение требований санитарной и пожарной безопасности. Своевременная маркировка оборудования	+2 -1- за нарушение требований санитарной и пожарной безопасности	1 раз в четверть
5. За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений пищеблока	+2	1 раз в четверть
6. Правильное и своевременное оформление документации (отчетности), касающейся работы столовой.	+2 -1 – при наличии жалоб и неудовлетворительных результатов проверок	1 раз в четверть
7. За проведение генеральных уборок	+5	1 раз в четверть
8. За работу в неблагоприятных условиях	+5	1 раз в четверть
9. За качественное выполнение работы с дополнительными временными затратами	+3	по факту
10. Сохранность посуды, оборудования, имущества пищеблока, своевременное обновление и ремонт	+2	1 раз в четверть

11. За качество работы по подготовке школы к новому учебному году	+10	1 раз в год
12. Качество и разнообразие приготовления пищи	+2	1 раз в четверть
13. Отсутствие жалоб. Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	+2 -1 - при наличии жалоб	1 раз в четверть

Примечания:

1. Оценка качества работы педагогов, работников школы осуществляется администрацией школы, комиссией по распределению стимулирующей части заработной платы.

2. Алгоритм расчета стоимости единицы качества и премиальных выплат:

2.1. Распределить и подсчитать размер частей стимулирующего фонда для педагогических работников, АУП, УВП и МОП.

2.2. Найти сумму баллов качества каждой группы, высчитав сумму баллов у каждого работника школы.

2.3. Определить цену одного балла качества путем деления размера части стимулирующего фонда каждой группы на сумму баллов качества всего педагогического коллектива.

2.4. Подсчитать размер премии каждого работника школы.

2.5. Издать приказ о выплатах стимулирующего характера с указанием цены балла по каждой группе и рассчитанных сумм выплат.

Премиальные выплаты

Под *премированием* понимается выплата работникам организации денежных сумм сверх их основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулирования дальнейшего их саморазвития. Выплата премий производится в организации при наличии экономии средств по фонду оплаты труда. Основания для начисления премии служат данные контроля; данные по выполнению показателей и условий премирования, по результатам предыдущего месяца. При оценке труда в организации учитываются следующие показатели:

Таблица 6

Приоритетные показатели премирования педагогических работников	Размер устанавливаемой в денежном выражении премии
Обеспечение 100% успеваемости и высокого качества образования	до 10000 рублей
Активное участие в проводимых школой мероприятиях	до 4000 рублей
Проявление творческой инициативы при подготовке мероприятий различного уровня	до 3000 рублей
Высокий уровень подготовки и проведения открытых уроков, семинаров, учебно-методических фестивалей, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий	до 5000 рублей
Подготовка документов, регламентирующих учебную и внеурочную деятельность (разработка рабочих программ по предметам, планов воспитательной работы, планов самообразования, паспортов кабинетов и др.)	до 10000 рублей
Подготовка победителей и призеров районных, областных олимпиад, дистанционных олимпиад различного уровня, научно-практических конференций, конкурсов, соревнований.	до 5000 рублей
Проведение школьного тура предметных олимпиад и проверка олимпиадных работ	до 3000 рублей
Участие в работе аттестационных комиссий при аттестации педагогических работников и учреждений города, РМО, комиссий по проверке олимпиадных	до 3000 рублей

работ на муниципальном уровне	
Участие в работе экспертных советов, творческих группах, методических объединениях учителей	до 3000 рублей
Участие в методической работе (обобщение опыта работы, самообразование, активное участие в управление школой)	до 5000 рублей
За общественную деятельность председателю профкома	до 2000 рублей
За личное участие в городских, областных, российских конкурсах	до 10000 рублей
Качественная работа в оздоровительном лагере	до 5000 рублей
Оформительские работы	до 3000 рублей
Подготовка информационных материалов для сайта школы и школьной газеты	до 3000 рублей
В связи с юбилейной датой со дня рождения (50,55,60 лет и т.д.)	до 5000 рублей
В честь праздничных дней (23 февраля, 8 марта, День учителя, Новый год)	до 3000 рублей
За успешные показатели за учебный год и качественную подготовку учащихся к итоговой аттестации	до 10000 рублей
За многолетний, добросовестный труд в коллективе 30,35,40 лет.	до 5000 рублей
За руководство РМО	до 2000 рублей
За результаты прохождения промежуточной аттестации (100% абсолютная успеваемость по итогам четверти, полугодия, года)	до 5000 рублей
За выполнение особо важных и срочных заданий	до 5000 рублей
За проведение творческого отчета по предмету или направлению деятельности	до 3000 рублей
За образцовое содержание и эстетическое оформление кабинета в соответствии с требованиями; накопление дидактических и методических материалов и их эффективное использование в образовательном процессе (по результатам осмотра кабинетов)	до 2000 рублей
За эффективную работу по адаптации учащихся 1-х, 5-х классов к условиям образовательного процесса	до 2000 рублей
За качественную подготовку учреждения, учебных кабинетов, учебно-опытного участка, спортивных сооружений, территории и т.д. к новому учебному году	до 2000 рублей
За проведение подготовительных занятий с будущими первоклассниками	до 3000 рублей
За презентацию результатов деятельности школы в СМИ, на школьном сайте	до 3000 рублей
За качественную сдачу отчетности, заполнение документации	до 3000 рублей
За продуктивность реализации программы развития, образовательной программы школы	до 5000 рублей
За публичное предъявление опыта на конференциях, семинарах и других мероприятиях с представлением материалов	до 3000 рублей
За выполнение поручений администрации школы, связанных с общественно-значимой деятельностью	до 3000 рублей
Приоритетные показатели премирования классных руководителей	
<ul style="list-style-type: none"> ● Отсутствие пропусков уроков без уважительной причины ● Активность учащихся класса в общешкольных мероприятиях ● Индивидуальная воспитательная работа с учащимися ● Индивидуальная воспитательная работа с родителями ● Качественное дежурство классного коллектива по школе ● Высокий уровень воспитанности класса 	до 2000 рублей за каждый показатель

<ul style="list-style-type: none"> ● Коллективные выходы и выезды с классом ● За замещение отсутствующих классных руководителей ● Эффективное руководство внеурочной деятельностью обучающихся. 	
Приоритетные показатели премирования психолога, социального педагога, педагога дополнительного образования, старшего вожатого	
<ul style="list-style-type: none"> ● Высокий процент обеспечения внеклассной занятостью учащихся ● Эффективность работы по предупреждению правонарушений ● Качественное проведение общешкольных мероприятий ● Исполнительская дисциплина и безупречное ведение школьной документации ● Высокое качество консультативной помощи учащимся и их родителям ● В связи с юбилейной датой (50, 55, 60 лет и т.д.) ● В честь праздничных дней (23 февраля, 8 марта, День Учителя) ● За успешные показатели за учебный год ● За многолетний, добросовестный труд в коллективе 30,35,40 лет. 	<p>до 2000 рублей за каждый показатель</p> <p>до 4000 рублей до 1000 рублей до 5000 рублей до 4000 рублей</p>
Приоритетные показатели премирования заместителей директора по учебной и воспитательной работе	
<ul style="list-style-type: none"> ● Высокие показатели работы школы в сравнении с другими показателями школ города, района ● Обеспечение положительной динамики школы по четвертям и годам ● Обеспечение участия педагогов школы в конкурсах различного уровня и представление школы на городских, районных, областных мероприятиях ● Высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы ● Своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации ● Эффективный контроль за ходом учебно-воспитательного процесса ● Обеспечение перехода школы на профильное обучение ● Подготовка школы к новому учебному году ● Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения ● Высокий уровень аттестации педагогических работников школы ● Высокий уровень проведения внеклассных мероприятий ● Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации ● За самостоятельную компьютерную обработку документов ● Обеспечение благоприятного климата в школьном коллективе ● В связи с юбилейной датой (50,55,60 лет и т.д.) ● В честь праздничных дней (8 марта, День Учителя) ● За успешные показатели за учебный год ● За многолетний, добросовестный труд в коллективе 30,35,40 лет. 	<p>до 2000 рублей за каждый показатель</p> <p>до 4000 рублей до 1000 рублей до 10000 рублей до 4000 рублей</p>
Приоритетные показатели премирования специалиста по охране труда	
<ul style="list-style-type: none"> ● Обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы ● Высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда ● Высокое качество подготовки ремонтных работ ● Высокий уровень исполнительской дисциплины и профессиональную ответственность ● Отсутствие обоснованных претензий со стороны надзорных органов ● В связи с юбилейной датой (50,55,60 лет и т.д.) ● В честь праздничных дней (23 февраля, День Учителя) 	<p>до 2000 рублей</p> <p>до 4000 рублей до 1000 рублей</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● За многолетний, добросовестный труд в коллективе 30,35,40 лет. 	до 4000 рублей
Приоритетные показатели премирования	
учебно-вспомогательный персонал	
Заведующий библиотекой, инспектор по кадрам, лаборант	
<ul style="list-style-type: none"> ● Добросовестное и качественное ведение документации, правильную и грамотную постановку делопроизводства, в том числе с использованием ЭВМ. ● Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения согласно должностной инструкции ● Участие в общешкольных и районных мероприятиях ● Высокую читательскую активность учащихся ● Создание электронной библиотеки, электронного каталога ● Сохранение и развитие библиотечного фонда ● В связи с юбилейной датой со дня рождения (50,55,60 лет и т.д.) ● В честь праздничных дней (8 марта, День Учителя) ● За многолетний, добросовестный труд в коллективе (30,35,40 лет) 	от 500 до 2000 до 4000 рублей до 1000 рублей до 4000 рублей
Рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
<ul style="list-style-type: none"> ● Содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии (влажная уборка рекреаций в течение дня, чистота пола, стен, зеркал, раковин туалетов в чистом состоянии) мытье окон ● Полив и уход за цветами в закрепленных рекреациях ● Участие в ремонте школы в каникулярное время ● Обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц ● В связи с юбилейной датой со дня рождения (50, 55,60 лет и т.д.) ● В честь праздничных дней (23 февраля, 8 марта) 	до 1000 рублей до 2000 рублей до 1000 рублей
Гардеробщики	
<ul style="list-style-type: none"> ● Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии ● Постоянное нахождение на рабочем месте ● Обеспечение сохранности ключей от всех учебных кабинетов на рабочем месте ● Обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц ● Обеспечение сохранности школьного имущества и личного имущества, учащихся, а также работников школы ● В связи с юбилейной датой со дня рождения (50, 55, 60 лет и т.д.) ● В честь праздничных дней (23 февраля, 8 марта) 	до 1000 рублей до 2000 рублей до 1000 рублей
Сторожа	
<ul style="list-style-type: none"> ● Обеспечение сохранности школьного имущества и личного имущества учащихся, а также ● Обеспечение сохранности ключей от всех учебных кабинетов на рабочем месте ● Обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц ● Своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов (милиция, аварийных дежурных) о происходящем ЧП ● В связи с юбилейной датой со дня рождения (55, 60 лет и т.д.) ● В честь праздничных дней (23 февраля) 	до 1000 рублей до 2000 рублей до 1000 рублей
Работники столовой	

<ul style="list-style-type: none"> ● Активное участие в проводимых мероприятиях школы связанных с проведением праздничных мероприятий ● Участие в ремонте школы в каникулярное время ● В связи с юбилейной датой со дня рождения (50, 55, 60 лет и т.д.) ● В честь праздничных дней (8 марта) ● За многолетний, добросовестный труд в коллективе (30, 35, 40 лет) 	<p>до 1000 рублей</p> <p>до 2000 рублей</p> <p>до 1000 рублей</p> <p>до 3000 рублей</p>
--	---

Порядок и размер премирования определяется ежемесячно при подведении итогов комиссией по выплатам стимулирующего характера и приказа директора школы.

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

Премирование может осуществляться за выполнение работ, не предусмотренных настоящим Положением, и будет зависеть от важности, срочности и качественного выполнения работ и др.

Премия выплачивается, как правило, в ближайший срок выплаты заработной платы.

Примечание:

При допущении работником в течение одного года систематических нарушений или единичного нарушения устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, своих служебных и должностных обязанностей, исполнительской дисциплины, требований по охране труда, причинение материального ущерба, хищение имущества, несвоевременное выполнение распоряжений, заданий, отчетной документации, совершение прогулов без уважительных причин, премия не выплачивается.

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

VII. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера

7. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера (при наличии должности в штатном расписании) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.1. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и устанавливается Управлением образования, в лице начальника Управления, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации. Порядок определения размера должностного оклада руководителя организации устанавливается настоящим Положением. Показатели оценки сложности руководства организацией, размеры стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаются, приказом Управления образования.

7.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.

7.3. Оплата труда за педагогическую работу (учебную нагрузку) руководителю образовательной организации производится по должностным окладам (ставкам) педагогических работников. При начислении заработной платы руководителю организации за педагогическую работу учитываются все виды выплат стимулирующего характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников организации.

7.4. Руководитель организации может осуществлять педагогическую работу на условиях включения в тарификацию, а также в случае замещения временно отсутствующего педагогического работника на условиях почасовой оплаты, в объеме не более 300 часов в год на основании приказа Управления образования по заявлению руководителя организации, согласованному с начальником Управления. Если замещение отсутствующего работника осуществляется свыше двух месяцев, то оплата труда руководителя со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением тарифицируемой учебной нагрузки, но не более 300 часов в год

на основании приказа Управления образования по заявлению руководителя организации, согласованному с начальником Управления.

7.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются на основании приказа Управления образования.

7.6. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя организации, производятся в соответствии с рекомендуемым перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложению № 6 к настоящему Положению на основании оценки деятельности организации за отчетный период (полугодие) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя организации и количественными критериями по целевым показателям эффективности работы руководителя организации, устанавливаемыми Управлением образования.

7.8. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

7.9. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю организации производятся в пределах фонда оплаты труда.

7.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и работников организации устанавливается в кратности от 1 до 7. Предельный уровень заработной платы руководителя организации устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливаются приказом Управления образования.

7.11. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель организации в соответствии с разделом V настоящего Положения, локальными нормативными актами организации. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель организации в соответствии с разделом VI настоящего Положения, локальными нормативными актами организации и с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю организации.

VIII. Порядок определения размера должностного оклада руководителя организации.

8.1. Расчет должностного оклада руководителя организации производится Управлением образования в соответствии с настоящим Положением и Положением по показателям оценки сложности руководства

образовательными организациями всех типов, МКУ ДОЛ «Лесная сказка», подведомственных Управлению образования.

8.2. Должностной оклад руководителя организации определяется исходя из группы по оплате труда, определяемой на основании показателей оценки сложности руководства организацией по формуле:

$$ДОр = Бб \times Км, \text{ где}$$

ДОр – должностной оклад руководителя организации;

Бб – базовая ставка должностного оклада руководителя организации, которая соответствует величине средней заработной плате работников организации;

Км – коэффициент масштаба управления, определяемый на основании показателей оценки сложности руководства организацией;

8.3. Изменение должностного оклада руководителя организации производится по состоянию на 01 января текущего финансового года, при изменении объемных показателей (Км пункта 46 настоящего Положения).

8.4. Главный бухгалтер организации (обслуживающий организацию) в течение десяти рабочих дней с момента наступления обстоятельств, указанных в п. 8.4. настоящего Положения, представляет начальнику

Управления расчет должностного оклада руководителя организации.

Начальник Управления согласовывает и рассматривает расчет должностного оклада руководителя организации в течение пяти рабочих дней с момента регистрации документов по расчету должностного оклада руководителя организации.

8.5. В случае изменения должностного оклада руководителя организации с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

IX. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

Работникам организации может оказываться материальная помощь, на основании заявления работника на имя руководителя организации и мотивированного мнения профсоюзного комитета и оформляется приказом по школе в следующих случаях:

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

Материальная помощь работникам оказывается в зависимости от конкретных ситуаций. Конкретный размер её определяется решением администрации (но не более 2-х должностных окладов) и зависит от наличия и размера экономии фонда оплаты труда.

IX. Заключительные положения

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

10.1. Основной персонал организации – работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организацией целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал организации – работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал организации – работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

10.2. Управление образования устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

10.3. На работников, выполняющих педагогическую работу, составляется тарификационный список, который согласовывается начальником Управления.

10.4. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема межбюджетных трансфертов, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и ассигнований местного бюджета. Выплаты компенсационного и стимулирующего

характера производятся в пределах фонда оплаты труда на календарный год. Руководитель образовательной организации несет персональную ответственность за превышение выплат работникам сверх установленного фонда оплаты труда на календарный год.

10.4. Работнику организации может быть оказана материальная помощь в пределах экономии фонда оплаты труда, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

- при утрате или повреждении имущества работника в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, наводнения;

- в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю организации принимает начальник Управления на основании письменного заявления руководителя организации.

10.5. В пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного организации на очередной финансовый год, работникам организации, включая руководителей, могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными датами;

- в связи с юбилейными датами (50, 55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в образовательных организациях Пластовского муниципального района;

- в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации и в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в образовательных организациях Пластовского муниципального района.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в образовательных организациях Пластовского муниципального района, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования;

- в иных случаях, определяемых Управлением.

10.6. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель организации может отменить (приостановить), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

10.7. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.8. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

10.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Директор школы:

/Харитонов В.П./

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих отнесенных к квалификационным категориям	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень (1,2,3 разряды)	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5500

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих отнесенных к квалификационным категориям	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень (4,5 разряды)	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар, слесарь – сантехник, водитель автомобиля	6000
2 квалификационный уровень 6,7 разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар, слесарь – сантехник	6200
3 квалификационный уровень 8 разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6300
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) – повар, водитель автомобиля.	6400

Примечания:

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2. Определение наименований профессий рабочих производится в соответствии с выпуском 1 «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30.

3. В случае отсутствия профессии, определенной штатным расписанием организации, в Перечне профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», руководитель муниципальной организации в порядке исключения, самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Школа №10 имени Героя Советского Союза М.П. Галкина города Пласта»

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным категориям	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень		5500

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным категориям	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	лаборант, инспектор по кадрам	6000
2 квалификационный уровень	зав. складом	6200
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); Должности служащих первого квалификационного уровня по которым устанавливается внутривидовая категория.	6300

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным категориям	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда, программист	7000

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2. Определение наименований профессий рабочих производится в соответствии с выпуском 1 «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30.

3. В случае отсутствия профессии, определенной штатным расписанием организации, в Перечне профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», руководитель муниципальной организации в порядке

исключения, самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом.

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Школа № 10 имени Героя Советского Союза М.П. Галкина города Пласта»

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	старший вожатый	8800
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	9100
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	9600
4 квалификационный уровень	Преподаватель организатор ОБЖ, учитель	10400

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	5500
2 квалификационный уровень	5800
3 квалификационный уровень	6100

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2. Определение наименований профессий рабочих производится в соответствии с выпуском 1 «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30.

3. В случае отсутствия профессии, определенной штатным расписанием организации, в Перечне профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», руководитель муниципальной организации в порядке исключения, самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом.

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Школа № 10 имени Героя Советского Союза М.П. Галкина города Пласта»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Оклад (руб.)
Заведующий библиотекой	4600

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2. Определение наименований профессий рабочих производится в соответствии с выпуском 1 «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30.

3. В случае отсутствия профессии, определенной штатным расписанием организации, в Перечне профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», руководитель муниципальной организации в порядке исключения, самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом.