

Согласовано:

Начальник Управления образования АГО

Л.И. Лысак

Председатель ПК МБОУ «СОШ №11»

О.С. Горбунова

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ №11»

Т.А. Демидова

приказ № 56/1 от 25 марта 2016г.



ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №11»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ №11», разработано в соответствии со статьями 135, 143-145 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом:

Закона Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол №12;

Приказа Министерства образования Иркутской области от 21.09.2010 №194-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Иркутской области, подведомственных Министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказа Министерства Здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Постановления администрации Ангарского городского округа от 29.01.2016 №136-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ангарского городского округа»;

Постановление администрации ангарского городского округа от 29.01.2016 г. № 140-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Ангарского городского округа».

1.2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников МБОУ «СОШ №11» (далее – Учреждение), в отношении которых Управление

образования администрации Ангарского городского округа (далее – Управление образования) осуществляет функции и полномочия учредителя, за исключением руководителя, заместителей руководителя главного бухгалтера учреждения, и включает в себя:

размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников (Приложения №1-4 к настоящему Положению);

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (минимальным ставкам заработной платы) за наличие квалификационной категории педагогических работников (приложение №1 к настоящему Положению);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия выплат стимулирующего характера.

1.3. Размеры минимальных окладов работников Учреждения (минимальные ставки заработной платы) по ПКГ устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы), утвержденных настоящим Положением.

1.4. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.5. Система оплаты труда, конкретные условия и порядок выплаты заработной платы работникам Учреждения устанавливается соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с Управлением образования, по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ОПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

2.3. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема затрат на оплату труда, учтенных при формировании муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения.

2.4. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на основании штатного расписания, согласованного с Управлением образования.

2.5. Штатное расписание включает в себя все должности работников Учреждения, и утверждается руководителем Учреждения.

2.6. В фонд оплаты труда учреждения включается:

- фонд должностных окладов (ставок заработной платы);
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд стимулирующих выплат;

2.5. Фонд стимулирующих выплат Учреждения не может превышать 30 процентов фонда оплаты труда.

2.6. В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат работникам за их труд (зарплата):

- а) должностной оклад (ставка заработной платы);
- б) выплаты стимулирующего характера;

в) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными правовыми актами;

2.7. Заработная плата работника Учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП – заработная плата;

ДО – должностной оклад;

Кв – компенсационные выплаты;

Св – стимулирующие выплаты;

2.8. Должностной оклад работника Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О \times КП + О \times ДПК,$$

должностной оклад работника дошкольного отделения учреждения рассчитывается по формуле:

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

ДО – должностной оклад;

О – размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы);

КП – повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории;

КП_y – повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ;

КПП – персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) педагогического работника;

ДПК – дополнительный повышающий коэффициент. ДПК устанавливается в следующих размерах:

- работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук, ученое звание доцента, профессора, почетного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения - 20 процентов от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы);

- педагогическим работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15 процентов от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы);

- работникам учреждения, имеющим награды Министерства просвещения СССР, РСФСР, Министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и союзных республик, входящих в состав СССР, другие ведомственные знаки – 10 процентов от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы).

2.9. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента (ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия), дополнительный повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований, предусматривающему наибольший коэффициент.

2.10. Повышающий коэффициент к размеру минимального оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по

результатам аттестации педагогических и других работников муниципальных учреждений.

2.11. Повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ (КПу) устанавливается по каждому квалификационному уровню в пределах одной ПКГ.

2.12. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке к заработной платы) устанавливается педагогическому работнику дошкольного отделения с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности в следующих случаях:

- 1) при участии в работе консультационного пункта по внедрению федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования;
- 2) при осуществлении дополнительной нагрузки в виде наставничества, руководства практикантами из учебных организаций;
- 3) при участии в работе аттестационных, конкурсных комиссий;
- 4) при наличии стажа работы в данном Учреждении (другом муниципальном дошкольном образовательном учреждении) свыше 3 лет.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) педагогическому работнику дошкольного отделения устанавливается на определенный период (месяц, квартал, год) в размере, не превышающем 1,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника дошкольного отделения и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Конкретные размеры персонального повышающего коэффициента и порядок его установления работнику дошкольного отделения определяются в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

2.13. Выплаты компенсационного характера (кроме районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области) устанавливаются в процентах к минимальным (должностным) окладам (ставкам заработной платы) по соответствующим ПКГ.

2.14. Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

2.15. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.16. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

2.18. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнявшего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда .

2.19. Ответственность за формирование, эффективное использование и перерасход фонда оплаты труда возлагается на руководителя Учреждения.

2.20. Увеличение фонда оплаты труда Учреждения осуществляется исходя из возможностей бюджета Ангарского городского округа с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и мотивации работников к повышению эффективности труда в соответствии с решением Думы Ангарского городского округа о бюджете Ангарского городского округа на очередной финансовый год.

3. НОРМИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется Правительством Российской Федерации.

3.4. Локальные нормативные акты Учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.5. Оплата труда педагогических работников производится за количество часов учебной нагрузки, отработанных за месяц, установленной трудовым договором, с соблюдением нормативных правовых актов, устанавливающих продолжительность рабочего времени. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

3.3.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы устанавливается 18 часов в неделю:

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

- педагогам дополнительного образования.

3.3.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям-логопедам;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям и концертмейстерам;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре

3.3.3. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым Учреждения.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.3. Работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам Учреждения, занятым на работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, при работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- другие виды выплат компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

4.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Для установления указанной выплаты проводится специальная оценка условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов трудового процесса, оценке уровня их воздействия на работника и оснований применения соответствующих выплат компенсационного характера. Специальная оценка условий труда проводится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в размерах, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

4.4. Выплаты компенсационного характера при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания объема дополнительной работы.

4.5. Оплата сверхурочной работы устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Оплата труда в ночное время производится в повышенных размерах в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но ниже минимального размера, установленного Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты за работу в ночное время в Учреждении составляет 35% должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.7. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах с работниками Учреждения.

4.9. Работникам Учреждения, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

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

- классное руководство;
- проверка письменных работ;
- заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими.

Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

- педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя – в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования. Дополнительно педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя устанавливается доплата в размере 15% учителям на уровне начального общего образования классов при наполняемости 25 человек, в размере 20% учителям на уровне среднего общего и основного общего образования при наполняемости 25 человек, должностного оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю.

В классах с наполняемостью меньше установленной, размер вознаграждения и доплат. уменьшается пропорционально численности обучающихся;

- педагогическим работникам за проверку письменных работ – в размере не более 15% должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом объема преподавательской работы в неделю;

- учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в размере 10% должностного оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю;

- педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими – в размере не более 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю.

4.11. Ежемесячная выплата молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях, устанавливается в следующих размерах от должностного оклада (ставки заработной платы):

- при стаже до 3 лет работы по специальности – в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

- при стаже от 3 до 5 лет работы по специальности – в размере 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

- при стаже от 5 до 7 лет работы по специальности – в размере 5 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

Основными условиями выплаты надбавки молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение высшего или среднего профессионального образования;

- начало работы по специальности не позднее 3 лет после получения диплома государственного образца.

Статус молодого специалиста (в возрасте до 29 лет) может быть продлен в следующих случаях:

- призыв на военную службу или на альтернативную гражданскую службу;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.12. Ежемесячная выплата младшим воспитателям, отработавшим в учреждении более одного года в размере 5 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

4.13. Выплата за специфику работы в учреждении, устанавливается в следующих случаях и размерах:

- за работу в специальных (коррекционных) (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) – 20% должностного оклада (ставки заработной платы).
- учителям дефектологам, учителям-логопедам за работу с обучающимися, воспитанниками с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) – 15 – 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Конкретный размер повышения минимального размера оклада для педагогических работников определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении:

- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения – 20 % должностного оклада (ставки заработной платы).

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

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.3. В Учреждении могут устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных работ;
- премия к юбилейным датам и профессиональным праздникам.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, конкретные размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Положением по оплате труда МБОУ «СОШ №11».

5.3. К ежемесячным выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, которые устанавливаются за:

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

5.4. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты работникам Учреждения устанавливается на основании решений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в Учреждении. Порядок создания и осуществления деятельности комиссии устанавливается положением о комиссии, принятым в Учреждении.

5.5. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (Приложение № 5 к настоящему Положению).

5.6. Основой установления ежемесячных выплат стимулирующего характера для работников является определение критериев и показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера. Кроме того, перечень критериев и показателей должен отвечать уставным задачам деятельности Учреждения и критериям оценки деятельности работников.

Перечень критериев и показателей представлен в приложениях № 6 - 14 к настоящему Положению.

5.7. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.8. Премияльные выплаты для сотрудников Учреждения по итогам работы, к юбилейным датам и профессиональным праздникам устанавливаются в виде единовременной премии. Выплата единовременной премии производится на основании приказа руководителя Учреждения и не может составлять более одного должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области, установленных трудовым законодательством Российской Федерации. Размер единовременной премии устанавливается Положением об оплате труда, принятым в Учреждении в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение:

А) по итогам работы за год от 500 руб. до 10000 руб;

Б) к юбилейным датам от 500 руб. до 1500 руб;

В) к профессиональным праздникам от 250 руб. до 1000 руб.

Приложение №1
к Положению

РАБОТНИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников дошкольного отделения			
Наименование должности	Размер минимального оклада (ставки), руб	Размер повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			

Младший воспитатель	3390		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических Работников дошкольного отделения			
1 квалификационный уровень			
Инструктор по физической культуре	5566	0,30 – для первой категории	0,10
Музыкальный руководитель		0,50 – для высшей категории	
3 квалификационный уровень			
Воспитатель	6198	0,30 – для первой категории;	0,25
Педагог-психолог		0,50 – для высшей категории	
4 квалификационный уровень			
Старший воспитатель	6578	0,30 – для первой категории;	0,25
Учитель-логопед		0,50 – для высшей категории	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников школы			
Наименование должности	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы), руб.	Размер повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории	
1	2	3	
1 квалификационный уровень			
Старший вожатый	5566	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории	
2 квалификационный уровень			
Педагог дополнительного образования	5945	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории	
Педагог-организатор			
Социальный педагог			
3 квалификационный уровень			
Воспитатель	6198	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории	
Педагог-психолог			
4 квалификационный уровень			
Учитель	6578	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории	
Учитель-логопед			
Педагог-библиотекарь			

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, при

наличии высшего профессионального образования и стажа педагогической работы свыше 20 лет, устанавливается повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по занимаемой должности в размере 0,10.

Приложение №2
к Положению

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

Наименование должности	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы), руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Секретарь-машинистка	2981
Делопроизводитель	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	3685
Лаборант	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	3786
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	4032
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Специалист по охране труда (инженер по охране труда)	4384
Инженер-программист (программист)	
Бухгалтер 1 категории	5258

Приложение №3
к Положению

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ

Наименование профессии	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы), руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	2981 – 1 квалификационный разряд; 3080 - 2 квалификационный разряд; 3377 - 3 квалификационный разряд.

Кухонный рабочий	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Повар	
Сторож (вахтер)	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
Кастелянша	
Гардеробщик	
Дворник	
Уборщик служебных помещений	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3575 – 4 квалификационный разряд
Повар	
2 квалификационный уровень	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	4175 - 6 квалификационный разряд; 4472 - 7 квалификационный разряд.
3 квалификационный уровень	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	4967
4 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля	5170

Приложение №4
к Положению

РАБОТНИКИ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

Наименование профессии	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	4222

**Порядок расчета выплат стимулирующего
характера работникам Учреждения**

Виды и размеры выплат стимулирующего характера

Все виды и размеры выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением об оплате труда МБОУ «СОШ №11».

1. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

1.1. Размеры выплат стимулирующего характера работникам за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ (далее ежемесячные выплаты стимулирующего характера) определяются руководителем Учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений комиссий.

1.2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера формируется на основе установленных в учреждении критериев и показателей.

1.3. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей (бальная оценка).

1.4. Итоговый размер выплаты стимулирующего характера определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

1.5. В течение каждого месяца руководителем Учреждения ведется мониторинг по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера за истекший месяц.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительского органа работников.

**1. Примерный перечень оснований отмены или уменьшения
выплат стимулирующего характера**

2.1. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера не начисляются:

- 1) За период временной нетрудоспособности;
- 2) За период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

2.2. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера снижаются при следующих обстоятельствах:

- 1) неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- 2) обоснованные жалобы со стороны участников образовательных отношений;
- 3) нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации;
- 4) нарушение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

2.3. В целях усиления роли выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ и повышения размера этих выплат рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

2.4. Порядок и условия изменения выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются Учреждением самостоятельно в Положении об оплате труда.

2.5. Для определения суммы выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ предлагается:

1. Произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.
2. Стимулировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).
3. Размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированной на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер выплат стимулирующего характера каждого работника.

Пример:

Произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

Численность персонала – 3 чел.

1. Иванов И.И. – 62 балла.
2. Петров П.П. – 60 баллов.
3. Сидоров С.С.- 78 баллов.

Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов),
 $62+60+78=200$ баллов.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что размер стимулирующей части = 10000 руб., тогда $10000 \text{ руб.} / 200 = 50$ руб.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер выплат стимулирующего характера каждого работника за месяц.

1. Иванов И.И. – $50 \text{ руб.} \times 62 = 3.100 \text{ руб.}$
2. Петров П.П. – $50 \text{ руб.} \times 60 = 3000 \text{ руб.}$
3. Сидоров С.С.- $50 \text{ руб.} \times 78 = 3900 \text{ руб.}$

1.2. Снижение размера выплат стимулирующего характера производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом руководителя с указанием причин и периода снижения ежемесячной выплаты стимулирующего характера.