

Согласовано.
Председатель профсоюзного комитета
МКОУ «Бубчиковская СОШ»
В.В.Журавлева
протокол № 24 от 28 апреля 2014г

Утверждаю.
Директор МКОУ «Бубчиковская СОШ»
М.В.Кутенева
Приказ №19/а от 30 апреля 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «БУБЧИКОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение), разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных организаций муниципального образования Алапаевское, утвержденным решением Думы муниципального образования Алапаевское от 27 февраля 2014 г. № 544 и применяется при исчислении заработной платы работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа».

2. Заработная плата работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Фонд оплаты труда муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» утверждается Главным распорядителем бюджетных средств - Управлением образования Администрации муниципального образования Алапаевское на соответствующий финансовый год.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» устанавливает Главный распорядитель бюджетных средств.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» должен составлять не менее 20 процентов и не более 30 процентов.

6. Штатное расписание муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» разрабатывается в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты

труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа», а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа», должны соответствовать уставным целям образовательной организации, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н в ред.31.05.2011г., и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

8. Оплата труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

9. При определении размера оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» учитываются следующие условия:

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

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

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

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

10. Заработная плата работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» предельными размерами не ограничивается.

11. Изменение оплаты труда производится:

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

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

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома

(при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

12. При наступлении у работника права в соответствии с [пунктом 11](#) настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

13. Руководитель образовательной организации:

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

2) ежегодно утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательной организации;

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

14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться педагогическими работниками, определяется руководителем образовательной организации в соответствии Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных [Постановлением](#) Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

16. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МКОУ «БУБЧИКОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

17. Оплата труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» включает в себя:

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

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [главе 5](#) настоящего Положения;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат

стимулирующего характера, установленных в [главе 6](#) настоящего Положения.

18. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным [группам](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

20. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

21. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа», имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

22. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

23. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

персональный повышающий коэффициент.

24. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

25. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа», утвержденного на соответствующий финансовый год.

26. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте образовательной организации.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

27. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально

отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

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

29. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с настоящим Положением) устанавливаются локальным актом муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа», принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа».

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

30. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа», занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

31. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным [группам](#) устанавливаются согласно Приложению N 1 к настоящему Положению. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников увеличиваются на 100 рублей (ежемесячная денежная компенсация за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий).

32. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;

персональный повышающий коэффициент.

33. Повышающие коэффициенты к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;

работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,1

34. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

за звание, название которых начинается со слов «Почетный...» - в размере 0,1;

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 0,5.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

35. Локальным актом муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0. (Приложение № 7 Критерии оценки эффективности деятельности педагогов муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» для установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу).

36. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

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

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

38. Размеры должностных окладов работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа», занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

39. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются согласно Приложению N [2](#) к настоящему Положению.

40. Локальным актом образовательной организации предусматривается установление руководителям структурных подразделений следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;

персональный повышающий коэффициент.

41. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются руководителям структурных подразделений, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;

работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,1;

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

42. Руководителям структурных подразделений, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов в следующих размерах:

за звание, название которых начинается со слов «Почетный...» - в размере 0,1

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 0,5.

43. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

44. Для руководителей структурных подразделений образовательных организаций локальным актом образовательной организации предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0. (Приложение № 8 Критерии оценки эффективности деятельности руководителей структурных подразделений муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» для установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу).

45. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

46. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным [группам](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

47. Размеры должностных окладов служащих муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» устанавливаются согласно

[Приложению N 3](#) к настоящему Положению.

48. Локальным актом муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов.

49. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0. (Приложение № 9 Критерии оплаты труда служащих муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» для установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу)

50. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

51. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 [N 570](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 14.03.2008 [N 121н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

52. Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии образовательных организаций устанавливаются согласно [Приложения N 4](#) к настоящему Положению.

53. Работникам культуры образовательных организаций устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент.

54. Повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов за квалификационную категорию устанавливаются работникам культуры образовательных организаций, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;
- работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,1;

55. Локальным актом образовательной организации работникам культуры устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов (Приложение №10).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

56. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ

ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

57. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

58. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» установлены в Приложениях N 5, 6 настоящего Положения.

59. Локальным актом муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих:

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

персональный повышающий коэффициент.

60. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям, не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

61. Локальным актом муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0. (Приложение № 11 Критерии оценки деятельности работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих для установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель организации в отношении конкретного работника.

62. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

63. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

64. Оплата труда руководителя муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа», его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

1) оклад (должностной оклад);

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

65. Размер должностного оклада руководителя муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» за предыдущий финансовый год, ежегодно, с 1 января и указывается в трудовом договоре. Размер оклада руководителя не может быть ниже средней заработной платы педагогических работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа».

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения должностного оклада определен в Приложении N 14.

66. Главный распорядитель бюджетных средств разрабатывает систему критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников организаций, исходя из особенностей их типов и видов в пределах кратности от 1 до 3 и представляет их на утверждение Думе муниципального образования Алапаевское (Приложение N15).

67. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

за звание, название которых начинается со слов «Почетный..»- в размере 0,1;

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в 0,5.

68. Доплата за квалификационную категорию руководителей, заместителей руководителей образовательных организаций, прошедших аттестацию, устанавливается в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2.

Доплата за квалификационную категорию не образует новый должностной оклад.

69. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10 - 50 процентов ниже оклада (должностного оклада), руководителя, установленного в соответствии с пунктом 65 настоящего Положения (без учета повышающих коэффициентов).

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным актом муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа», принятым руководителем муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

70. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

71. Премирование руководителя муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» осуществляется в соответствии с Порядком премирования и материального стимулирования руководителей образовательных организаций муниципального образования Алапаевское (Приложение N 16), которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления премиальных и стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

72. Стимулирование руководителя муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» осуществляется с учетом

результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации (Приложение N17)

73. Для заместителей руководителя муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с [главой 6](#) настоящего Положения (Приложение N13,18,19).

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа».

74. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» в соответствии с [главой 5](#) настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством (Приложение N12).

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

76. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

77. Для работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

79. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и при аттестации рабочих мест или специальной оценке условий труда. Если по итогам аттестации или специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

80. Всем работникам образовательных организаций выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

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

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

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются муниципальным казенным общеобразовательным учреждением «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

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

84. В непрерывно действующих образовательных организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от

установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

85. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

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

86. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

87. Работникам образовательной организации (кроме руководителей образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

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

88. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» в соответствии с локальным актом муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации. (Приложение № 12)

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

90. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением о порядке премирования и материального стимулирования

работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» (Приложение № 13 к настоящему Положению).

в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа», а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

91. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

92. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

93. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

94. В целях социальной защищенности работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательных организаций:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Свердловской области;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Законодательного Собрания Свердловской области, Министерства образования Свердловской области;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) при награждении Почетной грамотой Главы муниципального образования, Думы муниципального образования, Администрации муниципального образования;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя;
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (начиная с 50 лет со дня рождения);
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о премировании работников образовательной организации, принятым руководителем

образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

95. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением о порядке премирования и материального стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа», принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

96. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» несет ответственность в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

97. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном [статьей 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

98. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

99. Положение вступает в силу с 01.05.2014г. для непедagogических работников, с 01.09.2014г. для педагогических работников.

Приложение N 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	7670
3 квалификационный уровень	воспитатель;	7670
4 квалификационный уровень	преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель;	7830

Приложение N 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ		
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	3670

Приложение N 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"		
I квалификационный уровень	лаборант;	4235

Приложение N 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА**

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА ВЕДУЩЕГО ЗВЕНА"	
библиотекарь;	6800

Приложение N 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

**РАЗМЕР ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Наименование квалификационного разряда	Размер окладов, рублей
1 квалификационный разряд	2530
2 квалификационный разряд	2805
3 квалификационный разряд	3110
4 квалификационный разряд	3440
5 квалификационный разряд	3820
6 квалификационный разряд	4230

Примечание: 1. Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 5610 - 6170 рублей;
2. Список указанных работников утверждается локальным актом образовательной организации.

Приложение N 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; мойщик посуды; сторож; уборщик служебных помещений;	2810
	кухонный рабочий;	3110
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"		

1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	3440
	водитель автомобиля; повар;	5320

Приложение N 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников
МКОУ " Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» для установления персонального
повышающего коэффициента к должностному окладу
(максимальный размер персонального повышающего коэффициента -3)

№ п/п	Критерии оценки эффективности	Коэффициент	
		норма	факт
1.	Сохранение устойчивого качества обученности и успеваемости	0.1	
2.	Наличие победителей и призеров олимпиад, исследовательских проектов, конкурсов и соревнований (очное участие)		
	• областного уровня	0.2	
	• международного и всероссийского уровней	0.3	
3.	Результаты итоговой аттестации выпускников (ЕГЭ/ОГЭ) при отсутствии неудовлетворительных результатов *выше среднего по району * выше среднего по области	0.3 0.6	
4.	Охват обучающихся внеурочной деятельностью (не менее 40% от числа обучающихся)	0.2	
5.	Участие в педагогических экспериментах (пилотные площадки), внедрение инноваций.	0.3	
6.	Персональный балл за повышение имиджа школы, устанавливаемый администрацией (пед чтения, СМИ, рук ММО, спорт, худ сам-ть, участие в районных комиссиях)	0,35	
7.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений Для классного руководителя	0.05	
1.	Отсутствие обучающихся с отклоняющимся поведением (состоят на внутришкольном учете, ПДН)	0.1	
2.	Доля детей, получающих услуги по дополнительному образованию от 75%до 85%, свыше 85 %	0.1 0,2	
3.	Удельный вес учащихся получающих горячее питание (100%)	0.1	
4.	Организация активной внеурочной деятельности ежемесячно (походы, поездки, экскурсии)	0.1	

Максимальный повышающий персональный коэффициент

3.0

Приложение N8
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

Критерии оценки эффективности деятельности руководителей структурных подразделений
МКОУ " Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» для установления персонального
повышающего коэффициента к должностному окладу
(максимальный размер персонального повышающего коэффициента –2,0)

№ п/п	Критерии оценки эффективности	коэффициент	
		Норма	факт
1	Наличие экономии электроэнергии за год в сравнении с предыдущим годом	0.5	
2	Отсутствие несчастных случаев на производстве сотрудников, связанных с нарушением правил охраны труда и т/б	0.45	
3	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	0,3	
4	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	0.5	
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны общественности	0,25	
	Максимальный повышающий персональный коэффициент	2,0	

Приложение N9
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

Критерии оценки эффективности деятельности работников МКОУ " Бубчиковская средняя общеобразовательная школа», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям служащих для установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу
(максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3,0)

№ п/п	Критерии оценки эффективности	коэффициент	
		норма	факт
1	Отсутствие несчастных случаев на производстве сотрудников, связанных с нарушением правил охраны труда и т/б	0,5	
2	Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	0,7	
3	Ведение документации с использованием современных информационных технологий	0,25	
4	Обеспечение сохранности и работоспособного состояния оборудования	0,4	
5	Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	0,4	

6	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны непосредственного руководителя	0,25	
7	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	0,5	
	Максимальный повышающий персональный коэффициент	3,0	

Приложение N10
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

Критерии оценки эффективности деятельности работников культуры и искусства МКОУ "Бубчиковская средняя общеобразовательная школа» для установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (максимальный размер персонального повышающего коэффициента -2)

№ п/п	Критерии оценки эффективности	коэффициент	
		норма	факт
1.	Своевременное комплектование фонда учебников на следующий учебный год	0.4	
2.	Повышение читательской активности учащихся (положительная динамика)	0.4	
3.	Использование в работе современных информационных технологий.	0.3	
4.	Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	0.3	
5.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны проверяющих органов и общественности.	0.3	
6.	Персональный балл за повышение имиджа школы, устанавливаемый администрацией	0.3	
	Максимальный повышающий персональный коэффициент	2,0	

Приложение N11
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

Критерии оценки эффективности деятельности работников МКОУ " Бубчиковская средняя общеобразовательная школа», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих для установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0)

№ п/п	Критерии оценки эффективности	коэффициент	
		норма	факт
1	Внедрение и выполнение мероприятий направленных на бережное, экономное расходование инвентаря, материалов (моющие средства, др)	0.2	

2	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	0.3	
3	Отсутствие травматизма на производстве, связанных с нарушением правил охраны труда и т/б	0.55	
4	Качественное содержание участка (территории) в соответствии с нормами СанПиНа, Госпожнадзора и отсутствие замечаний от проверяющих органов	0.25	
5	Отсутствие обоснованных жалоб	0,25	
6	Участие в проведении мероприятий повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	0,45	
	Максимальный повышающий персональный коэффициент	2,0	
	Критерии оценки эффективности для водителя автобуса		
1	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, связанных с перевозкой обучающихся.	0,2	
2	Отсутствие травматизма на производстве, связанных с нарушением правил охраны труда и т/б	0.55	
3	Выполнение всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автобуса при отсутствии службы технического обслуживания.	0.8	
4	Участие в проведении мероприятий повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	0,45	
	Максимальный повышающий персональный коэффициент	2,0	

Приложение N 12
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

Порядок установления и размер компенсационных выплат работникам
МКОУ " Бубчиковская средняя общеобразовательная школа"

№ п/п	Наименование доплат	% доплат от должностного оклада или абсолютные значения в рублях
1.	За работу в тяжелых и вредных условиях труда Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и на основании заключения комиссии по аттестации рабочих мест.	
	Уборщик служебных помещений - за уборку туалетов, работу с моющими и дезинфицирующими растворами	10%
	Главный бухгалтер - за работу с дисплеем ПК	12%

	Учитель информатики - за работу с дисплеем ПК	12% с учетом фактического объема учебной нагрузки по предмету
	Учитель химии - за работу с химическими реактивами	10% с учетом фактического объема учебной нагрузки по предмету
	Учитель трудового обучения - за работу на деревообрабатывающих станках	6% с учетом фактического объема учебной нагрузки по предмету
2.	Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
	2.1. Учителям - за классное руководство	100 руб. за одного обучающегося, в том числе- ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя
	2.2. Учителям за проверку тетрадей и письменных работ по русскому языку и литературе:	10% с учетом фактического объема учебной нагрузки по предмету
	2.3. Учителям за проверку тетрадей и письменных работ по математике	8% с учетом фактического объема учебной нагрузки по предмету
	2.4. Учителям за проверку тетрадей и письменных работ по физике, химии	3% с учетом фактического объема учебной нагрузки по предмету
	2.5. Учителям за проверку тетрадей и письменных работ по иностранному языку	5% с учетом фактического объема учебной нагрузки по предмету
	2.6. Учителям начальных классов за проверку тетрадей и письменных работ	10% с учетом фактического объема учебной нагрузки по

		предмету
3.	За заведование элементами инфраструктуры: - учебными кабинетами - комбинированными мастерскими - спортивным залом	4% 4% 4%
4.	За ведение школьного сайта	10 %
5.	Учителям и другим педагогическим работникам за руководство - ММО - ШМО - рабочими группами - творческими объединениями	10% 3% 3% 3%
6.	За делопроизводство	30%
7.	За организацию работы по охране труда	5%
8.	За установку и обновление программного обеспечения, контроль за контентной фильтрацией	10%
9.	За организацию работы бракеражной комиссии	500 руб.
10.	За администрирование информационной Системы Электронный журнал/Электронный дневник	5 %
11.	За предоставление информации в рамках программ КПО и других электронных мониторингов	10%
12.	За организацию внеклассной работы по физкультуре	10%
13.	За руководство профсоюзным комитетом школы	1500

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается за счет средств областного бюджета из расчета 1000 рублей в месяц при условии наполняемости класса 14 человек. Для классов с наполняемостью меньше установленной, размер вознаграждения осуществляется пропорционально численности обучающихся.

Приложение N13
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

Положение о порядке премирования и материального стимулирования работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Бубчиковская средняя
общеобразовательная школа»

№ п/п	Критерии условно-постоянных выплат Показатели	Коэффициент	
		норма	факт
1.	Наличие высшего профессионального образования	1	
2.	Стаж работы в данном ОУ: до 10 лет	1	
	до 25 лет	2	
	свыше 25 лет	3	
3.	Сложность предмета:		

	начальная школа, филология, математика	3
	Гео-био-хим, обществознание, история, ин.яз, физика, ИВТ	2
	Физическая культура, технология, ОБЖ, искусство	1
4.	Интенсивность труда при наполняемости класса более 14 чел.	1
5.	Работа с родительской общественностью, дающая положительную динамику	1
6.	Отсутствие нарушений норм и правил охраны труда, обеспечение безопасности ОУ	1
7.	Забота о ЗОЖ через участие в физкультурно-оздоровительной и спортивной работе	1
	итого	11

Стимулирование педагога по итогам работы за предшествующий год производится исходя из суммарного числа баллов в процентном отношении пропорционально набранным баллам к стимулирующей части фонда оплаты труда, которая составляет 20 % от должностного оклада.

Если на работника налагалось дисциплинарное взыскание, то выплаты стимулирующего характера не осуществляются

Стимулирующие выплаты поощрительного характера

№ п/п	Показатели	% от должностного оклада или в абсол. числах
1.	Применение новых форм организации труда	5%
2.	Динамика образовательных достижений (по результатам промежуточной аттестации, административных срезов знаний, тестирования физической подготовки учащихся)	10%
3.	Участие педагога в разработке основной образовательной программы, Программы развития ОУ	5%
4.	Проведение открытых уроков для педагогов МО	10%
5.	Работа с практикантами, наставничество	10%
6.	Качественная организация летнего оздоровительного лагеря	10%
7.	Качественная подготовка кабинета к новому учебному году	5%
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	10%
9.	Активное участие в различных акциях	300 руб.
10.	Работа в экспертных комиссиях	500 руб.
11.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1000 руб.
12.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	200 руб.
13.	Повышение профессионализма через курсовую подготовку	2000 руб.
14.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	400 руб.
15.	Качество дежурства по школе	100 руб.
16.	Проявление творческой инициативы в области своей деятельности	3000 руб.
17.	Выполнение большого объема работ в кратчайшие сроки с высоким результатом	500 руб.
18.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок, последствий аварийных ситуаций.	500 руб.
19.	Результативность методической работы	1000 руб.
20.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	2000 руб.

21. Организация работы с одаренными детьми	1000 руб.
22. Организация внеурочной деятельности с обучающимися	500 руб.

Условия, порядок и размер единовременного премирования работников образовательных организаций:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Свердловской области – 2,0 тыс. руб.
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 3,0 тыс. руб. Законодательного Собрания Свердловской области, Министерства образования Свердловской области – 2,0 тыс. руб.
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 1,0 тыс. руб.
- 4) при награждении Почетной грамотой Главы муниципального образования, Думы муниципального образования, Администрации муниципального образования – 0,5 тыс. руб.
- 5) в связи с празднованием Дня учителя – 0,5 тыс. руб.
- 6) в связи с праздничными днями – 0,5 тыс. руб.
- 7) в связи с юбилейными датами (начиная с 50 лет со дня рождения, через каждые пять лет) – 1,0 тыс. руб.
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 3,0 тыс. руб.

Условия, порядок и размер материальной помощи

1. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника при наличии экономии финансовых средств на оплату труда в размере не более должностного оклада.
2. Материальная помощь может быть установлена работнику в следующих случаях:
 - в связи со смертью близкого родственника (родители, супруги, дети)
 - в связи с юбилеем (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет)
 - при прекращении трудового договора в связи с уходом на пенсию
 - в связи с низким уровнем материального положения
 - и в других случаях.
3. Решение о выделении материальной помощи и ее размерах принимается комиссией по распределению ФОТ с участием члена ПК ОУ.
4. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора ОУ с указанием конкретной суммы материальной помощи.

Если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание (в устной или письменной форме), были жалобы со стороны ученической или родительской общественности, то выплаты стимулирующего характера не выплачиваются.

**Порядок исчисления
размера средней заработной платы для определения размера
должностного оклада руководителя образовательной организации**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательной организации (далее Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы работников для определения должностного оклада руководителя образовательной организации.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников образовательной организации.

Расчет средней заработной платы работников образовательной организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя образовательной организации.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников образовательной организации, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

2. Средняя заработная плата работников образовательной организации определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников образовательной организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя образовательной организации.

3. При определении среднемесячной численности работников образовательной организации учитывается среднемесячная численность работников основного персонала образовательной организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников образовательной организации, работающих на условиях неполного рабочего времени и среднемесячная численность работников образовательной организации, являющихся внешними совместителями.

4. Среднемесячная численность работников образовательной организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 и 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней.

Численность работников образовательной организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников образовательной организации, работающих на условиях

полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала образовательной организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в образовательной организации на одной, более одной ставке (оформленный в организации как внутренний совместитель) учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники образовательной организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников образовательной организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели:

20 часов – на 4 часа (при пятидневной рабочей неделе);

28,8 часов – на 5,8 часов (при пятидневной рабочей неделе);

18 часов – на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе).

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников образовательного учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени .

Приложение №15

к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

**СИСТЕМА КРИТЕРИЕВ
ДЛЯ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО УСТАНОВЛЕНИЯ
СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Должностной оклад руководителей образовательных организаций устанавливается на основании критериев и оценивается применением соответствующего коэффициента от 1 до 3 к средней заработной плате работников образовательной организации:

N	Критерии по основной деятельности	Коэффициент ОБЩЕОБРАЗОВАТ. ШКОЛЫ
1.	Информационная открытость образовательного учреждения: за наличие сайта ОУ и размещение публичного отчета (отчет о деятельности ОУ за учебный год: образовательная и финансово-хозяйственная деятельность).	0,1
4.	Отсутствие правонарушений у несовершеннолетних (по представлению Территориальной комиссии по делам	0,2

	несовершеннолетних и защите их прав)	
5.	Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов и соревнований (обучающихся и (или) педагогов)	
	муниципальный уровень	0,1
	областного уровня	0,2
	международного и всероссийского уровней	0,3
7.	Реализация программ для детей с задержкой психического развития (при наличии лицензии)	
	за программы начального общего образования	0,05
	за программы начального и основного общего образования	0,1
8.	Результаты итоговой аттестации выпускников образовательного учреждения (ЕГЭ)	
	Выше среднего по району (по математике)	0,15
	Выше среднего по области (по математика)	0,3
9.	Результаты итоговой аттестации выпускников образовательного учреждения (ЕГЭ)	
	Выше среднего по району (по русскому языку)	0,15
	Выше среднего по области (по русскому языку)	0,3
10	Доля педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование, в общей численности работников ОУ	
	от 85 % до 100 %	0,1
14	Статус общеобразовательного учреждения	
	автономное учреждение	0,1
15	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по расчетам с поставщиками товаров и услуг, снижение кредиторской задолженности по состоянию на 1 января текущего года в сравнении с предыдущим годом (не менее 70 %)	0,2
16	Организация подвоза обучающихся	0,1
17	Контингент обучающихся	
	до 200 учащихся (воспитанников)	0,1
	свыше 200 учащихся	0,2
18	Стаж работы руководителем образовательной организации	

	от 3 до 5 лет	0,15
	от 5 до 10 лет	0,2
	свыше 10 лет	0,25
19	Доля выпускников образовательных организаций получивших аттестат о среднем (полном) образовании	
	100,00%	0,15
20	Доля детей с первой и второй группами здоровья	
	от 80 до 90 %	0,1
	свыше 90 %	0,2
21	Доля детей получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой собственности	
	от 75 % до 85%	0,1
	свыше 85 %	0,2
22	Снижение потребления ТЭР (Гкл,Квт, м3) не менее 10% в сравнении на 1 января текущего года	0,2
		3,0

По каждому пункту критериев выбирается только один из коэффициентов таблицы, соответствующий условиям.

Приложение N16
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АЛАПАЕВСКОЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Порядок разработан в целях премирования и материального стимулирования труда руководителей образовательных организаций муниципального образования Алапаевское (далее - руководитель образовательной организации) повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

Порядок премирования и материального стимулирования направлен на усиление связи оплаты труда руководителя образовательной организации с его личным трудовым вкладом в конечные результаты работы образовательной организации, развитием инновационных процессов в системе образования муниципалитета, созданием предпосылок для

максимального раскрытия трудового потенциала руководителя образовательной организации.

2. Настоящий Порядок определяет порядок и условия осуществления премиальных и материально-стимулирующих выплат, а также основания назначения данных выплат руководителям образовательной организации.

3. Данные выплаты руководителям образовательной организации производятся в пределах фонда стимулирования руководителей, утверждаемого Главным распорядителем бюджетных средств.

4. Размер фонда премирования руководителя не может превышать 5%, утвержденного фонда материального стимулирования образовательной организации.

5. Выплаты материально стимулирующего характера устанавливаются на основании результатов работы руководителей муниципальных образовательных учреждений за предшествующий учебный год.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6. Существуют два вида выплат материально-стимулирующего характера: условно-временные (разовые - фонд премирования); условно-постоянные (по итогам работы за год, в соответствии с критериями оценки и целевых показателей эффективности работы образовательной организации для установления стимулирующей части).

К условно-временным (разовым) относятся выплаты:

- при награждении Почетной грамотой или Благодарственным письмом Министерства Российской Федерации — 7000 рублей;

- при награждении почетной грамотой или благодарственным письмом Губернатора Свердловской области — 7000 рублей;

- при награждении Почетной грамотой или Благодарственным письмом Правительства Свердловской области — 7000 рублей;

- при награждении почетной грамотой или благодарственным письмом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области — 5000 рублей;

- при награждении Почетной грамотой Восточного управленческого округа — 3000 рублей;

- при награждении Почетной грамотой органов местного самоуправления муниципального образования — 1500 рублей;

- в связи с празднованием Дня учителя — 3000 рублей;

- в связи с праздничными и юбилейными датами (мужчины 50 и 60 лет; женщины - 50 и 55 лет со дня рождения) — 10000 рублей;

- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости — в размере 10000 рублей;

- за выполнение особо важных и срочных поручений главы или заместителей главы Администрации муниципального образования Алапаевское — в размере до должностного оклада;

Премиальные условно-временные (разовые) выплаты назначаются в соответствии с настоящим Положением, на основании распоряжения работодателя главы - Администрации муниципального образования Алапаевское при условии экономии фонда оплаты труда.

8. Условно-постоянные выплаты по итогам работы за предшествующий год назначаются 1 раз в год по результатам достижения целевых показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций (критерии — прилагаются) назначаются в соответствии с настоящим Положением, на основании распоряжения Администрации муниципального образования Алапаевское и выплачиваются ежемесячно.

При принятии решения о выплате премий учитываются следующие показатели:

- организация деятельности образовательной организации и качество учебных

достижений обучающихся

- обеспечение в образовательной организации безопасных условий пребывания работников и детей;
- эффективность финансово-экономической деятельности образовательной организации;
- благоустройство территории и здания образовательной организации;
- организация оздоровительной компании на базе образовательной организации во время школьных каникул;
- участие образовательной организации в олимпиадах, конкурсах, конференциях и грантах;
- результативность профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;
- квалификация педагогического и административно-управленческого персонала;
- организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе образовательного учреждения;
- укомплектованность кадрами

А также:

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

9. Материально-стимулирующие выплаты руководителям образовательных учреждений по итогам работы не выплачиваются в случае наличия:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности образовательного учреждения;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействиями) руководителя образовательной организации;
- приостановления деятельности организации по вине руководителя.

Указанные нарушения должны быть подтверждены соответствующими документами (приказы, распоряжения, протоколы, предписания, и т.п.).

10. Материальная помощь руководителям образовательных организаций может предоставляться в размере не более двух должностных окладов в год при условии экономии фонда оплаты труда.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

12. Установление стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений по итогам работы осуществляется за предшествующий учебный год 1 раз в год комиссией по вопросам оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Алапаевское (далее - Комиссия). Состав комиссии, утверждается в соответствии с настоящим Положением, Постановлением Администрации муниципального образования Алапаевское.

13. Установление стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций по итогам работы осуществляется в следующем порядке.

1) Руководители образовательных организаций представляют в Комиссию информацию о достижениях целевых показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций за предшествующий учебный год на основании критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей образовательных организаций;

2) На основании представленной информации Комиссия принимает решение о стимулировании руководителей образовательных организаций по итогам работы.

3) На основании решения комиссии издается распоряжение Администрации муниципального образования об установлении стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ДЛЯ РАСЧЕТА УСЛОВНО — ПОСТОЯННОЙ ВЫПЛАТЫ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АЛАПАЕВСКОЕ**

№ п/п	Показатели деятельности организаций	Показателей деятельности руководителей организаций (баллы)	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)
1	2	3	4
I .Общеобразовательные организации			
1. Эффективность доступности качественного образования			
1.1	Доля обучающихся 10-11 классов, охваченных профильным обучением на начало текущего учебного года	80% - 2 менее 80% - 0	2
1.2	Доля учащихся 10-11 классов, охваченных программами допрофессиональной подготовки	100% - 2 80 - 99% - 1	2
1.3	Доля обучающихся 1-4 классов, занимающихся в школе полного дня	100 % - 2 свыше 75 % – 1	2
1.4	Доля обучающихся, охваченная платными образовательными услугами	свыше 10 % - 2 до 10 % – 1	2
1.5	Количество обучающихся, отчисленных из учебного заведения по причине нарушения Устава	0% - 2	2
1.6	Дети — инвалиды, обучающиеся в образовательной организации (слабовидящие, колясочники, ДЦП)	наличие - 2	2
1.7	Доля выпускников прошедшего учебного года, не обучающихся далее в образовательных учреждениях и не трудоустроившихся без уважительной причины	0% - 2	2
1.8	Доля обучающихся, сдававших ГИА -9 по предметам по выбору	100% - 2	2
1.9	Организация физкультурно - оздоровительной и спортивной работы.	участие в физкультурно - оздоровительных и спортивных мероприятиях согласно перечня основных мероприятий утвержденного на учебный	7

		год: 100% выполнения плана -7, менее 100% - 0	
2. Создание условий для сохранения здоровья участников образовательного процесса			
2.1	Готовность образовательной организации к новому учебному году	Наличие акта готовности	5
2.2	Отсутствие несчастных случаев на производстве сотрудников, связанных с нарушением правил охраны труда и техники безопасности	отсутствие случаев травматизма -3,	3
2.3	Доля работников и обучающихся, прошедших иммунизацию	более 50 %	2
2.4.	Удельный вес учащихся, получающих горячее питание	100 % - 5 90-99 % - 3	5
2.5.	Наличие тьютора по профилактике ВИЧ-инфекции		2
3. Эффективность финансово-экономической деятельности ОО			
3.1	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года	не менее 5 %:	5
3.2.	Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств		5
3.3.	Организация работы филиалов	1 филиал — 5 2 филиала — 10	10
3.4.	Своевременная сдача бюджетной и иной отчетности		5
4. Эффективность управленческой деятельности			
4.1	Наличие действующей программы развития образовательной организации		5
4.2	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений		3
4.3.	Наличие планов (договоров) совместной работы с различными организациями		2
5. Организация оздоровительной кампании на базе ОО во время школьных каникул			
5.1	Доля обучающихся, охваченных разнообразными формами занятости и оздоровления во время школьных каникул (выполнение целевых показателей, утвержденных Постановлением Администрации МО Алапаевское)	выполнение плана: 100% -5 менее 100% - 0	5

6. Квалификация педагогического и административно-управленческого персонала			
6.1	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками ОО и административно-управленческим персоналом (не реже 1 раза в 3 года 100% от плановых показателей)	выполнение плана: 100% -5 менее 100% - 0	5
7. Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе ОО			
7.1	Организация и проведение научно-практических мероприятий (конференций, совещаний, семинаров и др.) по распространению передового опыта на базе ОО (на основании представленного отчета в Управление образования Администрации МО Алапаевское)		5
7.2	Реализация социокультурных проектов: смотр художественной самодеятельности, школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся и др. (на основании представленного отчета в Управление образования Администрации МО Алапаевское)		5
8. Укомплектованность кадрами			
8.1	Доля молодых специалистов в ОО от общего количества педагогических работников (педагоги, имеющие педагогический стаж работы до 3-х лет)	не менее 10 % - 5	5
ИТОГО:			100
<p>Стимулирование руководителя образовательной организации по итогам работы за предшествующий год производится исходя из суммарного числа баллов в процентном отношении пропорционально набранным баллам к стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя, которая составляет 20 %.</p> <p>Если на работника налагалось дисциплинарное взыскание, то выплаты стимулирующего характера не производятся.</p>			

Приложение N18
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ДЛЯ РАСЧЕТА УСЛОВНО — ПОСТОЯННОЙ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ МКОУ «БУБЧИКОВСКАЯ
СОШ»**

№ п/п	Показатели деятельности организаций	Показатели деятельности	Критерии оценки
-------	-------------------------------------	-------------------------	-----------------

		заместителей руководителя организации (баллы)	эффективности работы заместителей руководителя (максимально возможное)
1	2	3	4
1. Эффективность доступности качественного образования			
1.1	Доля обучающихся 10-11 классов, охваченных профильным обучением на начало текущего учебного года	80% -89%- 2 менее 80% - 0	5
1.2	Доля учащихся 10-11 классов, охваченных программами допрофессиональной подготовки	100% - 2 80 - 99% - 1	5
1.3	Доля обучающихся 1-4 классов, занимающихся в школе полного дня	100 % - 2 свыше 75 % – 1	5
1.4	Доля обучающихся, охваченная платными образовательными услугами	свыше 10 % - 2 до 10 % – 1	5
1.5	Количество обучающихся, отчисленных из учебного заведения по причине нарушения Устава	0% - 2	5
1.6	Дети — инвалиды, обучающиеся в образовательной организации (слабовидящие, колясочники, ДЦП)	наличие - 2	5
1.7	Доля выпускников прошедшего учебного года, не обучающихся далее в образовательных учреждениях и не трудоустроившихся без уважительной причины	0% - 2	4
1.8	Доля обучающихся, сдававших ГИА -9 по предметам по выбору	100% - 2	4
1.9	Доля обучающихся, сдававших ГИА -11 по предметам по выбору	100% - 2	4
1.10	Организация физкультурно - оздоровительной и спортивной работы.	участие в физкультурно - оздоровительных и спортивных мероприятиях согласно перечня основных мероприятий утвержденного на учебный год: 100% выполнения плана -7, менее 100% - 0	7
2. Создание условий для сохранения здоровья участников образовательного процесса			
2.1	Отсутствие несчастных случаев на производстве сотрудников, связанных с нарушением правил охраны труда и	отсутствие случаев травматизма -3,	3

	техники безопасности		
2.2	Доля работников и обучающихся, прошедших иммунизацию	более 50 %	4
2.3	Удельный вес учащихся, получающих горячее питание	100 % - 5 90-99 % - 3	5
3. Эффективность управленческой деятельности			
3.1	Наличие действующей программы развития образовательной организации		5
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений		5
3.3	Наличие планов (договоров) совместной работы с различными организациями		4
4. Организация оздоровительной кампании на базе ОО во время школьных каникул			
5.1	Доля обучающихся, охваченных разнообразными формами занятости и оздоровления во время школьных каникул (выполнение целевых показателей, утвержденных Постановлением Администрации МО Алапаевское)	выполнение плана: 100% -5 менее 100% - 0	5
5. Квалификация педагогического и административно-управленческого персонала			
5.1	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками ОО и административно-управленческим персоналом (не реже 1 раза в 3 года 100% от плановых показателей)	выполнение плана: 100% -5 менее 100% - 0	5
6. Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе ОО			
6.1	Организация и проведение научно-практических мероприятий (конференций, совещаний, семинаров и др.) по распространению передового опыта на базе ОО (на основании представленного отчета в Управление образования Администрации МО Алапаевское)		5
6.2	Реализация социокультурных проектов: смотр художественной самодеятельности, школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся и др. (на основании представленного отчета в Управление образования Администрации МО Алапаевское)		5
7. Укомплектованность кадрами			
7.1	Доля молодых специалистов в ОО от общего количества педагогических работников (педагоги, имеющие	не менее 10 % - 5	5

	педагогический стаж работы до 3-х лет)	
ИТОГО:		100
<p>Стимулирование заместителя руководителя образовательной организации по итогам работы за предшествующий год производится исходя из суммарного числа баллов в процентном отношении пропорционально набранным баллам к стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя, которая составляет 20 % от должностного оклада.</p> <p>Если на работника налагалось дисциплинарное взыскание, то выплаты стимулирующего характера не производятся.</p>		

Приложение N19
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Бубчиковская средняя общеобразовательная школа»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ДЛЯ РАСЧЕТА УСЛОВНО — ПОСТОЯННОЙ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ МКОУ «БУБЧИКОВСКАЯ СОШ»**

№ п/п	Показатели деятельности организаций	Показателей деятельности главного бухгалтера (баллы)	Критерии оценки эффективности работы главного бухгалтера (максимально возможное)
1	2	3	4
<i>Эффективность финансово-экономической деятельности ОО</i>			
1.1	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности		20
1.2.	Исполнение бюджетной сметы	не менее 98%	10
1.3.	Исполнение плана по доходам	100%	10
1.4.	Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных средств		20
1.5.	Своевременная сдача бюджетной и иной отчетности		20
1.6.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов		10
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений		10
ИТОГО:			100

<p>Стимулирование главного бухгалтера по итогам работы за предшествующий год производится исходя из суммарного числа баллов в процентном отношении пропорционально набранным баллам к стимулирующей части фонда оплаты труда главного бухгалтера, которая составляет 20 % от должностного оклада</p> <p>Если на работника налагалось дисциплинарное взыскание, то выплаты стимулирующего характера не производятся.</p>	