

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 19  
г. Ивделя п. Сама**

Принято:

Решением общего собрания  
трудоого коллектива МКОУ  
СОШ № 19 г. Ивделя п. Сама

Протокол № 2

от «03» апреля 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ СОШ № 19 г. Ивделя  
п. Сама

\_\_\_\_\_ (В.Л. Коротких)

Приказ № 16/2-од  
от «03» апреля 2014 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о НСОТ (новой системе оплаты труда) работников  
муниципального казённого общеобразовательного  
учреждения средняя общеобразовательная  
школа № 19 г. Ивделя п. Сама  
(с изменениями)**

Настоящее Положение разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Ивдельского городского округа, подведомственных Управлению образования Администрации Ивдельского городского округа, утверждённого Постановлением Администрации Ивдельского городского округа от 07.06.2013 г. № 539 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ивдельского городского округа, подведомственных Управлению образования Администрации Ивдельского городского округа, утверждённого Постановлением Администрации Ивдельского городского округа от 10.09.2010 г. № 849», Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и других нормативных правовых актов в части оплаты труда, Постановления Администрации Ивдельского городского округа от 06.03.2014 г. № 196 «О внесении изменений в Постановление Администрации Ивдельского городского округа от 10.09.2010 № 849 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ивдельского городского округа, подведомственных Управлению образования Администрации Ивдельского городского округа»

## Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Заработная плата работников образовательного учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. 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.

3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения 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.

4. Фонд оплаты труда образовательного учреждения утверждается Управлением образования Администрации Ивдельского городского округа – главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда образовательного учреждения устанавливает Управление образования Администрации Ивдельского городского округа исходя из особенностей деятельности образовательного учреждения (далее – главный распорядитель бюджетных средств).

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательного учреждения должен составлять не менее 20 процентов и не более 40 процентов.

5. Штатное расписание разрабатывается образовательным учреждением в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты

труда.

6. Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанных учреждений.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательного учреждения, должны соответствовать уставным целям образовательного учреждения, 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, и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

## Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

8. Оплата труда работников учреждения 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 образовательного учреждения.

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

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

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

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 образовательных учреждений 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. Руководители образовательных учреждений:

1) проверяют 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 составляют и утверждают тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, определяется руководителем образовательного учреждения в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность данного типа образовательного учреждения, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении 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 № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

16. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, 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 образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

17. Оплата труда работников образовательного учреждения включает в себя:  
размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

размеры повышающих коэффициентов к минимальным 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. Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения 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. Минимальный 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. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников образовательного учреждения, имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности повышается на 25 процентов, за работу в сельской местности. Указанное повышение образует новые минимальные 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 минимальному 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, носят стимулирующий характер и относятся к стимулирующим выплатам.

25. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда организации, 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 образовательного учреждения.

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 образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения.

#### ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

30. Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

31. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

32. Работникам образовательного учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

33. Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном акте образовательного учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательного учреждения.

34. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Примерного положения.

#### ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

35. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений, 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 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

36. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы

педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению.

37. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным 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.

38. Повышающие коэффициенты к минимальным 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.

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

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.

40. Локальным актом образовательного учреждения для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным 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 образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

41. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Примерного положения.

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

42. Минимальные 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".

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) и другой педагогической работы определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учётом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

43. Минимальные размеры должностных окладов служащих образовательного учреждения устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

44. Локальным актом образовательного учреждения работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

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

46. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Примерного положения.

#### ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

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

48. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих образовательного учреждения установлены в приложении N 5 настоящего Примерного положения.

(в ред. Постановления Правительства Свердловской области от 28.12.2011 № 1826-ПП)

49. Локальным актом образовательного учреждения может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих:

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

персональный повышающий коэффициент.

50. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным 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 учреждения 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 соответствующего образовательного учреждения.

51. Локальным актом образовательного учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере



принимает руководитель учреждения в отношении конкретного работника.

52. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Примерного положения.

## УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

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

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

55. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором.

56. Главный распорядитель бюджетных средств разрабатывает и утверждает систему критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, исходя из особенностей их типов и видов в пределах кратности от 1 до 8.

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

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 7000 рублей.

58. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителей, заместителей руководителей образовательных учреждений, прошедших аттестацию, устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

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

59. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10 – 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, установленного в соответствии с пунктом 82 настоящего Примерного положения.

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

60. 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).

61. Стимулирование руководителя образовательного учреждения осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным Управлением образования Администрации Ивдельского городского округа, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения.

62. При премировании руководителей образовательных учреждений учитываются следующие показатели:

1) качество и общедоступность образования в образовательном учреждении:

- улучшение общих показателей результатов освоения образовательных программ по результатам промежуточной и (или) государственной (итоговой) аттестации выпускников образовательного учреждения;
- выполнение аккредитационных показателей;
- ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;
- участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для муниципальной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в муниципальных и областных мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания);
- обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;

3) кадровые ресурсы образовательного учреждения:

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
- развитие педагогического творчества;
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;
- процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;

4) социальные критерии:

- сохранность контингента обучающихся;
- организация различных форм работы по дополнительному образованию;
- отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися (воспитанниками);

5) эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательном учреждении, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;
- увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;
- выполнение показателей эффективности деятельности учреждения, установленных Управлением образования Администрации Ивдельского городского округа;
- экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной

кредиторской задолженности;

б) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении:

- организация обеспечения учащихся горячим питанием;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников);
- организация обучения детей с отклонениями в развитии;
- организация участия обучающихся (воспитанников) в сдаче норм ГТО;
- рост средней заработной платы работников образовательного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области.

63. Для заместителей руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Примерного положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем образовательного учреждения.

64. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с главой 5 настоящего Примерного положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

## Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

65. 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.

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

67. Для работников образовательных учреждений 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).

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

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

69. 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.

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

Аттестация рабочих мест осуществляется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 № 342н "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям 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 при аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

70. Всем работникам образовательных учреждений выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

71. 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.

72. 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.

73. 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 образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательного учреждения, утвержденном руководителем

образовательного учреждения, 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.

74. В непрерывно действующих образовательных учреждениях 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.

75. Минимальный 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.

76. 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.

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

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;

Конкретный перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта

образовательного учреждения.

78. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальным актом образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

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

79. 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

80. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

81. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении 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.

82. 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.

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

84. В целях социальной защищенности работников образовательных учреждений и

поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- 6) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- 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 образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.

85. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

## Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

86. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

87. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, рублей
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ПЕРВОГО УРОВНЯ</b>		
	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	3590
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ВТОРОГО УРОВНЯ</b>		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	4805
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	4805



**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационны е уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, ставок зарботной платы, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6705
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7275
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор- методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7275
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед)	7520

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

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ"</b>		
1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по общежитию, интернату); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка;	2960
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3620
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"</b>		
1 квалификационный уровень	администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-программист; художник	4015
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4840
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5320
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5850
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ"</b>		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	4930
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6430
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6930

4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7480
----------------------------	--	------

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

Наименование квалификационного разряда	Минимальный размер окладов, рублей
1 квалификационный разряд	2530
2 квалификационный разряд	2810
3 квалификационный разряд	3110
4 квалификационный разряд	3440
5 квалификационный разряд	3820
6 квалификационный разряд	4230

Примечание: Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 5610 – 6170 рублей.

---

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 19  
г. Ивделя п. Сама**

Принято:

Решением общего собрания  
трудоого коллектива МКОУ  
СОШ № 19 г. Ивделя п. Сама

Протокол № 2

от «23» июня 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ СОШ № 19 г. Ивделя  
п. Сама

\_\_\_\_\_ (В.Л. Коротких)

Приказ № 24-од  
от «23» июня 2013 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**О порядке установления доплат и надбавок  
работникам муниципального казённого  
общеобразовательного учреждения средняя  
общеобразовательная школа № 19 г. Ивделя п.  
Сама**

п. Старая Сама

## I. Общие положения.

Настоящее Положение разработано на основании Закона РФ «Об образовании», Распоряжения Правительства РФ от 09.06.1992 года № 1037, Постановления Министерства труда РФ от 04.03.1993 г. № 48, письма МО РФ от 09.04.1993 года № 678-Н « О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений образования», в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 11. 09. 2008 № 275-П « О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», а также правоустанавливающих документов ОУ: Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, Коллективного договора.

Настоящее Положение вводится в целях материального стимулирования работников ОУ для повышения эффективности научно-методической и хозяйственной деятельности школы.

Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора ОУ по согласованию с председателем профсоюзного комитета в пределах средств, выделяемых на оплату труда работников ОУ.

Доплата и надбавки работникам ОУ устанавливаются сроком на один учебный год при проведении тарификации в начале учебного года.

Доплаты и надбавки могут быть сняты приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом ОУ.

- при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой или надбавкой.

- при невыполнении работниками работ, определенных установленной доплатой или надбавкой.

Доплаты могут быть разовыми. Единовременные доплаты – это ежемесячные поощрительные выплаты по результатам труда. Размер единовременных доплат устанавливается на основании индикативных показателей деятельности работников:

- работа по сохранению контингента (посещение учащихся на дому, работа с родителями, 100% посещаемость детьми уроков и внеурочных мероприятий);

- проведение открытых уроков, участие в кустовых семинарах, проведение общешкольных и внешкольных мероприятий;

- участие в конкурсной деятельности.

Размер доплаты или надбавки может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

Для установления доплат и надбавок используется надтарифный фонд и фонд экономии заработной платы (ФЭЗП). Доплаты и надбавки начисляются на должностной оклад.

Для определения размера доплат и надбавок приказом директора школы создается комиссия в составе:

- одного из заместителей директора школы;

- представителя педагогических работников;

- представителя служащих или рабочих;

- председателя профсоюзного комитета.

Директор по своей должности является председателем комиссии.

Доплаты осуществляются в виде процентного отношения к должностному окладу или в денежном выражении.

Доплаты устанавливаются на учебный год и вводятся в действие приказом руководителя ОУ.

## **II. Доплаты и надбавки.**

1. Компенсационные доплаты и повышение ставок заработной платы работников школы, включаемые в тарифный фонд.

Повышение заработной платы и должностных окладов осуществляется:

В виде доплаты компенсирующего характера:

- за работу в ночное время – 35 %;

- за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со статьями 111, 112, 113, 153 ТК РФ оплата производится в двойном размере или предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска;

Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Свердловской области в размере до 25% оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, определенных Правительством Свердловской области.

2. В соответствии с выполнением образовательной программы ОУ, программой развития ОУ производить единовременную доплату:

- за научно-методическую работу в размере 10 % от основного оклада;

- за подготовку и проведение открытых уроков на уровне РМО или ШМО в размере до 20 % от основного оклада.

3. за классное руководство в размере 10% от основного оклада.

4. За заведование кабинетами, учебными мастерскими производится доплата в размере до 10 % от основного оклада.

5. Педагогическим работникам за руководство ШМО определяется доплата в размере 10 % от ставки один раз в квартал за выполнение следующих обязанностей:

- подготовка планов работы объединений;

- оказание помощи заместителю директора по УР в контроле за преподаваемыми учебными предметами данного цикла;

- оказание методической помощи начинающим учителям;

- контроль за соблюдением единых требований к преподаванию учебных предметов;

- организация внеурочной работы по учебным предметам;
- участие в организации промежуточной и итоговой аттестации;
- написание отчета о проделанной работе.

6. За проверку тетрадей учащихся в начальных классах, по русскому языку и математике доплачивается до 15 % от оклада. Остальным педагогам – 5% от оклада.

7. За учебный фонд библиотеки производить доплату в размере 20 % от основного оклада.

8. За выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности производить доплату директору школы, заместителям директора школы в размере до 100 % от основного оклада.

10. За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплату в размере до 100 % от основного оклада.

11. За руководство профсоюзной организацией школы производить доплату до 10 % от основного оклада один раз в квартал

12. За стаж педагогической работы (от основного оклада):

при стаже работы от 1 года до 5 лет – до 5%;

при стаже работы от 5 до 10 лет – до 10%;

при стаже работы от 10 до 15 лет – до 15%;

при стаже работы более 15 лет – до 20%

14. За категорию (от основного оклада):

соответствие занимаемой должности по результатам аттестации – 5%;

1 квалификационная категория – 20 %;

высшая квалификационная категория – 25%.

15. За наличие почетного звания, ученой степени до 20%.

16. За образование (от основного оклада)

среднее (общее) образование – 0%;

среднее профессиональное – 5 %;

высшее профессиональное – 15%.

17. За выполнение обязанностей отсутствующего директора, за напряженность труда в период их выполнения ИО директора производить надбавку в размере 20 % от основного оклада.

18. В целях социальной защищенности работников образовательных учреждений и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя



образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации – до 100% от основного оклада, при наличии экономии фонда оплаты труда;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – до 100% от основного оклада, при наличии экономии фонда оплаты труда;

3) при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004 N 84 "О знаках отличия в сфере образования и науки" – до 100% от основного оклада, при наличии экономии фонда оплаты труда;

4) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до 70% от основного оклада, при наличии экономии фонда оплаты труда;

5) в связи с празднованием Дня учителя – до 50% от основного оклада, при наличии экономии фонда оплаты труда;;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) – до 100% от основного оклада, при наличии экономии фонда оплаты труда;

7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – до 200% от основного оклада, при наличии экономии фонда оплаты труда;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – до 100% от основного оклада, при наличии экономии фонда оплаты труда.

18. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 19  
г. Ивделя п. Сама**

Принято:

Решением общего собрания  
трудоого коллектива МКОУ  
СОШ № 19 г. Ивделя п. Сама

Протокол № 2

от «23» июня 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ СОШ № 19 г. Ивделя  
п. Сама

\_\_\_\_\_ (В.Л. Коротких)

Приказ № 24-од  
от «23» июня 2013 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**О распределении стимулирующей части фонда  
оплаты труда работников муниципального  
казённого общеобразовательного учреждения  
средняя общеобразовательная школа № 19 г.  
Ивделя п. Сама**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам муниципального казённого общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 19 г. Ивделя п. Сама разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании модельной методики Министерства образования и науки РФ о формировании системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных общеобразовательных учреждений и предусматривает единые условия и порядок материального стимулирования работников школы.

Целью внедрения системы доплат (премий) работникам муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 19 г. Ивделя п. Сама является стимулирование инициативы, особых достижений в инновационной деятельности административно – управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы.

Соответствие деятельности работников к установлению доплат (премий) школы определяется методическим советом школы по представлению руководителя муниципального казённого общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 19 г. Ивделя п. Сама с учётом мнения профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся 1 раз в месяц.

1.5. Изменения и дополнения к данному положению могут вноситься не реже, чем 1 раз в квартал.

## II. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя

Выплаты по результатам труда (доплаты, премии).

2.2. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально - педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс.

2.3. К прочему педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально – педагогическую квалификацию соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции воспитателя, педагоги психологи, социальные педагоги, организаторы внеклассной и внешкольной работы.

2.4. К административно – управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально - педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции заместителей руководителя, руководителей ШМО, завхоза, главного бухгалтера.

2.5. К учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу относятся лица, выполняющие функции библиотекаря, лаборанта, уборщиков помещений, водителей,

рабочих по обслуживанию здания, гардеробщиков, секретаря, повара, помощника повара, кладовщика, подсобного рабочего, сторожа и др.

2.6. Каждый показатель оценивается по бальной системе.

Размер одного балла в рублях зависит от размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

Педагогический состав

Критерии	Баллы
<b>Качество и общедоступность общего образования в учреждении</b>	
1) Достижение обучающимися высоких показателей успеваемости (100%), качество обучения в сравнении с периодом	0,5 - 1
2) наличие «отличников» и их работ в классе по предмету	0,5 - 2
3) Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)	
школьный уровень	3 - 4
муниципальный	5 - 6
региональный	7 - 9
федеральный	10 - 12
4) Участие в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ профильного обучения).	0,5 - 1,5
5) Участие в организации и проведении семинаров, совещаний, педсоветов по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских МО.	0,5 - 1,5
6) Применение проектных, исследовательских, ИКТ технологий обучения и воспитания.	1 - 1,5
7) Создание работником (группой работников) качественного «продукта» творческого труда-методической разработки, рекомендаций, доклада, проекта, сценария, публикации и т. д.	0,5 - 1,5
8) Использование работником диагностических методик для определения уровня мотивации обучающихся к изучению предмета.	1,0
9) Качественное участие в проведении внеклассной работы по предмету.	0,5 - 1
10) Высокие результаты готовой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени (мониторинговые, административные, контрольные работы, ОГЭ, ЕГЭ) не ниже муниципального уровня.	0,5 - 3
11) Включение предмета в итоговую аттестацию (обязательные и по выбору обучающихся).	0,5 - 1
<b>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.</b>	
1) Создание благоприятных условий для адаптации обучающихся в переходные периоды.	0,5-1
2) Участие в наполнении школьного сайта контентом	0,5-1
3) Своевременная работа классных руководителей с дневник.ру	0,5
4) Качественная организация дежурство классов	1
5) Качественное дежурство работников.	0,5
6) Работа педагогов по энергосбережению.	2

7) Соответствие кабинета требованиям СанПин, нормам безопасности, обновление оформления, эстетичность оформления, состояние мебели, учебного оборудования, систематичность материала.	0,5-1
8) Участие педагогов в общественно-полезной деятельности (ремонт учебных кабинетов, школы, субботники и т. д.).	0,5-2
<b>Кадровые ресурсы учреждения</b>	
1) Развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской деятельности, конкурсах, конференциях разных уровней: школьного муниципального региональный федеральный	0,5 - 1 1 - 2 2 - 3 3 - 4
2) Активное участие в общественной жизни школы, мероприятиях повышающий имидж школы.	1-4
3) Работа педагогов в экспертных группах, комиссиях, жюри и т. д.	0,5-1,5
4) Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм педагогической этики (выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций по ОТ, приказов и т. д.)	0,5-2
<b>Социальный критерий</b>	
1) Отсутствие отчислений из учреждения обучающихся 1-9 классов, сохранение контингента в 10-11 классе	1
2) Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы на уровне школы города	1 2
3) Снижение (отсутствие) обучающихся, состоящих на учёте в НДН, ВШК, отсутствие преступлений, правонарушений.	1
4) Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков.	1-2
5) Рост числа обучающихся, в сравнении с предыдущим периодом, занимающихся дополнительным образованием (кружки, клубы, студии)	0,5-1,5
6) Снижение (отсутствие) пропусков без уважительной причины.	0,5-2
7) Отсутствие обучающихся, опаздывающих на уроки.	1
8) Снижение (отсутствие) числа пропусков по заявлением.	0,5
9) Эффективность работы органов ученического самоуправления на уровне класса, вовлечение обучающихся в волонтерское движение.	1
10) Отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций по вопросам жизнедеятельности школы, уровень решений конфликтных ситуаций, разъяснительной работы.	0,5
11) Объем привлечения внебюджетных средств	0,5-4
12) Наличие классных родительских комитетов и эффективность их работы, качество работы с родителями в классах.	0,5
13) Наличие письменных отзывов обучающихся и родителей.	1
14) Выполнение особо важной работы для школы.	1-30
<b>Сохранение здоровья обучающихся в школе</b>	
1) Охват обучающихся горячим питанием не ниже школьного уровня (84%)	1
2) Организация и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся, (праздники, дни здоровья, походы, бассейн, и д.р.) на уровне класса на уровне школы	1 1,5

3) Организация обучения детей с особыми учебными потребностями.	1
4) Использование педагогами здоровьесберегающих технологий.	1
5) Отсутствие травматизма во время УВП	1
6) Снижение (отсутствие) обучающихся, имеющих вредные привычки (табакокурение, алкоголизм)	2
7) Снижение (отсутствие) заболеваемости (по справкам)	0,5-1
8) Число обучающихся, регулярно занимающихся в спортивных секциях, клубах и иных объединениях спортивной направленности.	0,5-1,5

МОП

Критерии	Баллы
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1) За сложность, напряженность и интенсивность труда: .	1 - 10
а) увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам	1 - 7
б) увеличение объема работ, связанных с природными климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.).	1 - 10
2) Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации.	1 - 20
3) участие в общественной и общепольной деятельности учреждения: а) оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для образовательно-воспитательного процесса)	1 - 2
3) участие в общественной и общепольной деятельности учреждения: б) участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.).	1 - 2
3) участие в общественной и общепольной деятельности учреждения: в) выполнение работ повышенной сложности (постил линолеума, изготовление малых архитектурных форм и др.)	1 - 8
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
1) Эффективность и качество исполнения работ: а) рабочий по ремонту здания: оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении. иями СанПиН.	0 - 2
1) Эффективность и качество исполнения работ: б) сторож:: отсутствие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС.	0 - 2
1) Эффективность и качество исполнения работ: в) вахтер-гардеробщик: отсутствие порчи и потери имущества учреждения, обучающихся во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС.	0 - 2
2) Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ.	0 - 2
3) Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (региональное использование рабочего времени).	0 - 2
4) Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.	0 - 2
5) Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН.	0 - 2
6) Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждение.	0 - 2

Административно-управленческий состав

Критерии	Баллы
<b>Качество и общедоступность общего образования в учреждении</b>	
1) Достижение обучающимися высоких показателей успеваемости (100%), качество обучения в сравнении с периодом	0,5-1
2) наличие «отличников» и их работ в классе по предмету	0,5-2
3) Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня) школьный уровень муниципальный региональный федеральный	3-12
4) Участие в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ профильного обучения).	0,5-1,5
5) Участие в организации и проведении семинаров, совещаний, педсоветов по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских МО.	0,5-1,5
6) Применение проектных, исследовательских, ИКТ технологий обучения и воспитания.	1-1,5
7) Создание работником (группой работников) качественного «продукта» творческого труда-методической разработки, рекомендаций, доклада, проекта, сценария, публикации и т. д.	0,5-1,5
8) Использование работником диагностических методик для определения уровня мотивации обучающихся к изучению предмета.	1
9) Качественное участие в проведении внеклассной работы по предмету.	0,5-1
10) Высокие результаты готовой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени (мониторинговые, административные, контрольные работы, ГИА, ЕГЭ) не ниже муниципального уровня.	0,5-3
11) Включение предмета в итоговую аттестацию (обязательные и по выбору обучающихся).	0,5-1
<b>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.</b>	
1) Создание благоприятных условий для адаптации обучающихся в переходные периоды.	0,5-1
2) Участие в наполнении школьного сайта контентом	0,5-1
3) Своевременная работа классных руководителей с дневник.ру	0,5
4) Качественная организация дежурство классов	1
5) Качественное дежурство работников.	0,5
6) Работа педагогов по энергосбережению.	2
7) Соответствие кабинета требованиям СанПин, нормам безопасности, обновление оформления, эстетичность оформления, состояние мебели, учебного оборудования, систематичность материала.	0,5-1
8) Участие педагогов в общественно-полезной деятельности (ремонт учебных кабинетов, школы, субботники и т. д.).	0,5-2
<b>Кадровые ресурсы учреждения</b>	
1) Развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской деятельности, конкурсах, конференциях разных уровней: школьного муниципального регионального	0,5 1 - 2 3



федерального	4
2) Активное участие в общественной жизни школы, мероприятиях повышающий имидж школы.	1-4
3) Работа педагогов в экспертных группах, комиссиях, жюри и т. д.	0,5-1,5
4) Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм педагогической этики (выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций по ОТ, приказов и т. д.)	0,5-2
<b>Социальный критерий</b>	
1) Отсутствие отчислений из учреждения обучающихся 1-9 классов, сохранение контингента в 10-11 классе	1
2) Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы на уровне школы	1
города	2
3) Снижение (отсутствие) обучающихся, состоящих на учёте в НДН, ВШК, отсутствие преступлений, правонарушений.	1
4) Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков.	1-2
5) Рост числа обучающихся, в сравнении с предыдущим периодом, занимающихся дополнительным образованием (кружки, клубы, студии)	0,5-1,5
6) Снижение (отсутствие) пропусков без уважительной причины.	0,5-2
7) Отсутствие обучающихся, опаздывающих на уроки.	1
8) Снижение (отсутствие) числа пропусков по заявлению.	0,5
9) Эффективность работы органов ученического самоуправления на уровне класса, вовлечение обучающихся в волонтерское движение.	1
10) Отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций по вопросам жизнедеятельности школы, уровень решений конфликтных ситуаций, разъяснительной работы.	0,5
11) Объем привлечения внебюджетных средств	0,5-4
12) Наличие классных родительских комитетов и эффективность их работы, качество работы с родителями в классах.	0,5
13) Наличие письменных отзывов обучающихся и родителей.	1
14) Выполнение особо важной работы для школы.	1-30
<b>Сохранение здоровья обучающихся в школе</b>	
1) Охват обучающихся горячим питанием не ниже школьного уровня (84%)	1
2) Организация и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся, (праздники, дни здоровья, походы, бассейн, и др.)	
на уровне класса	1
на уровне школы	1,5
3) Организация обучения детей с особыми учебными потребностями.	1
4) Использование педагогами здоровьесберегающих технологий.	1
5) Отсутствие травматизма во время УВП	1
6) Снижение (отсутствие) обучающихся, имеющих вредные привычки (табакокурение, алкоголизм)	2
7) Снижение (отсутствие) заболеваемости (по справкам)	0,5-1
8) Число обучающихся, регулярно занимающихся в спортивных секциях, клубах и иных объединениях спортивной направленности.	0,5-1,5

