

Утверждено
Приказом директора ОУ
Медведев Босходова Л.Б.
От 13 апреля 2016г. №87/1



Согласовано
профсоюзным комитетом
С.Медведев Бюраева В.С.
От 13 апреля 2016г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ Половинская СОШ
ОТЛИЧНОЙ ОТ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКИ**

с.Половинка

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ Половинская СОШ ОТЛИЧНОЙ ОТ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКИ

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников МБОУ Половинская СОШ, подведомственных Управлению образования администрации МО «Баяндаевский район», отличной от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года N 82-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области";

постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года N 339/118-пп "О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки";

распоряжением Правительства Иркутской области от 7 июня 2010 года N 110-рп "О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки";

(абзац введен приказом министерства образования Иркутской области от 05.06.2014 N 63-мпр)

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";

приказом министерства образования Иркутской области от 24 февраля 2010 года N 116-мпр "Об утверждении Перечня должностей и профессий работников государственных образовательных организаций Иркутской области, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей государственных образовательных организаций Иркутской области, подведомственных министерству образования Иркутской области";

единицами рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 4 декабря 2009 года, протокол N 10.

Примерным положением от 01.02.2016г., приказ №9а «Об оплате труда работников муниципальных ОО Баяндаевского района, подведомственных управлению образования администрации МО «Баяндаевский район», отличной от единой тарифной сетки».

2. Положение является основанием для разработки положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Иркутской области, подведомственных министерству образования Иркутской области (далее - образовательные организации), и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе минимальных окладов (ставок) по ПКГ, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Минимальные оклады (ставки) по ПКГ работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных размеров минимальных окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные оклады (ставки) работников устанавливаются руководителем образовательной организации на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Заработная плата работника образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата;

ДО - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты;

Св - стимулирующие выплаты.

6. Должностной оклад работника образовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

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

О - минимальный оклад (ставка);

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии);

КПП - персональный повышающий коэффициент;

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Работникам образовательных организаций, занимающим штатные должности (профессии), устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

за ученое звание доцента - 40 процентов от минимального оклада (ставки);

за ученое звание профессора - 60 процентов от минимального оклада (ставки).

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть", почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - 15% от минимального оклада (ставки);

работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации",

"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", - 10% минимального оклада (ставки);

7. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательной организации для работников образования по должностям (профессиям), не подлежащим аттестации.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии) устанавливается в зависимости от отнесения должности (профессии) к квалификационному уровню ПКГ.

8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным нормативным актом образовательной организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за выслугу лет работника образовательных организаций:

Стаж педагогической работы (в годах)	Среднеспециальное образование	Высшее образование	Наименование категории должностей
Общеобразовательные организации			
0 - 5	0,08	0,12	Педагогические работники
5 - 10	0,12	0,15	
10-15	0,15	0,2	
15 и выше	0,2	0,25	
Дошкольные организации			
От 0 до 3	0,1	0,12	
От 3 до 5	0,15	0,18	
От 5 до 10	0,2	0,25	
От 10 до 15	0,25	0,28	
15 и выше	0,28	0,3	

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении каждого работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке), установленного с учетом занимаемой должности (профессии) и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента

Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

10. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Баяндаевского района, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных организаций Иркутской области, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных организаций в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, нормативно-правовыми актами Баяндаевского района по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

12. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательные организации производят индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством Иркутской области.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Глава 1. РАБОТНИКИ ОБРАЗОВАНИЯ (КРОМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО)

13. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ ([Приложения 1](#)).

14. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений.

15. Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно [Приложению 1](#).

16. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательной организации и других факторов, утвержденных локальным нормативным актом образовательной организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

17. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Глава 2. ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ И ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ
(в ред. приказа министерства образования Иркутской области
от 05.06.2014 N 63-мпр)

18. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих (профессии рабочих), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к ПКГ ([Приложения 2](#)).

19. Работникам, занимающим должности служащих (профессии рабочих), предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

20. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательных организациях и других факторов, утвержденных локальным нормативным актом образовательной организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

21. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Глава 3. ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ

22. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) рабочих образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ (приведены в [Приложении 3](#)).

23. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

24. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных локальным нормативным актом образовательной организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Глава 5. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ,
ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛИ И ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР

25. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее - руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются трудовым договором.

Должностной оклад руководителя образовательной организации, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им образовательной организации, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Вновь назначаемым руководителям образовательных организаций устанавливается кратность не менее 1,1 размера средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается согласно нормативному правовому акту министерства образования Иркутской области.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя утверждается приказом министерства

образования Иркутской области.

Должностные оклады заместителей руководителей образовательных организаций устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

за почетное звание "Народный учитель Российской Федерации" - 10% должностного оклада;

за государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть", почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации" - 7% должностного оклада;

за награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации:

значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - 5% должностного оклада;

Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются министерством образования Иркутской области. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с Положением, утвержденным приказом министерства образования Иркутской области.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель образовательного учреждения в соответствии с [разделами 3 и 4](#) настоящего Положения.

Должностные оклады главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются на 10 - 60 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

26. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются по решению Управления образования Баяндаевского района с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации, а также критерии оценки и целевые показатели эффективности работы образовательной организации утверждаются Управлением образования Баяндаевского района

При принятии решения об установлении руководителю образовательной организации (казенной) выплат стимулирующего характера данные выплаты осуществляются за счет и в пределах бюджетных ассигнований, централизуемых Управлением образования Баяндаевского района на эти цели, в размере до 3 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих образовательных организаций, на текущий финансовый год.

При принятии решения об установлении руководителю образовательной организации (автономной, бюджетной) выплат стимулирующего характера данные выплаты осуществляются за счет всех источников финансирования образовательной организации в размерах, определяемых

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

27. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Иркутской области, в образовательных учреждениях осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в том числе выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях);

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, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);

выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

28. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

30. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

31. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со [статьей 148](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

32. Примерный размер выплат компенсационного характера работникам устанавливается в соответствии с Приложением 5.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

33. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Иркутской области устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

34. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом

разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда следующих работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять до 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета.

35. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

36. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

выполнение непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии решений;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

37. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение 6). Порядок расчета стимулирующих выплат образовательные учреждения могут выбирать самостоятельно.

Руководители образовательных учреждений в случае экономии фонда оплаты труда вправе направлять сэкономленные средства на увеличение фонда материального стимулирования.

38. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности образовательного учреждения и критериям оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Данный перечень представлен в Приложении 6.

39. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

40. Из фонда оплаты труда работникам образовательных учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательных учреждений.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимают руководители образовательных учреждений на основании письменного заявления работника.

41. Заработная плата выплачивается не реже чем 2 раза в месяц в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Директор МБОУ Половинская СОШ



Босколова Л.Б.

Приложение 1
к положению
об оплате труда работников МБОУ Половинская СОШ
отличной от Единой тарифной сетки
от

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК)
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ (КРОМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО)

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный оклад (ставка), руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		
Инструктор-методист	5945	0,15
Педагог-организатор		
Социальный педагог		
3 квалификационный уровень		
Педагог-психолог	6198	0,18
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	6578	0,18
Старший методист		
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО)		
Учитель		
Учитель-дефектолог		
Учитель-логопед		
Педагог-библиотекарь		
Педагог-библиотекарь		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	5300	0,2
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей		
2 квалификационный уровень		

Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы	5500	0,20
Начальник (заведующий, директор, руководитель):		
других структурных подразделений (подразделения) профессиональных образовательных организаций		

Приложение 2
к положению
об оплате труда работников
МБОУ Половинская СОШ
от 13 апреля 2016г. пр. №87/1

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК) СЛУЖАЩИХ

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	2981
Секретарь-машинистка	
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3157
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	3685
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	3768
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	
3 квалификационный уровень	
Заведующий столовой	4032
4 квалификационный уровень	
Механик	4120
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	

Бухгалтер	3985
Психолог	
2 квалификационный уровень	
Бухгалтер 2 категории	4385
Экономист 2 категории	
3 квалификационный уровень	
Бухгалтер 1 категории	4780
Экономист 1 категории	
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	5180
Ведущий экономист	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	
	5740
2 квалификационный уровень	
	5820
3 квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	5980

Приложение 3
к положению
об оплате труда работников
МБОУ Половинская СОШ
от

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК)
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	2981 - 1 квалификационный разряд, 3080 - 2 квалификационный разряд, 3377 - 3 квалификационный разряд
Кочегар	
Кухонный работник	
Подсобный рабочий	
Мойщик посуды	
Повар	
Сторож (вахтер)	
Гардеробщик	
Дворник	
Истопник	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
2 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля	3575
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4175 - 6 квалификационный разряд, 4472 - 7 квалификационный разряд

3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4967
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5170

Приложение 4
к положению
об оплате труда работников
МБОУ Половинская СОШ
отличной от Единой тарифной сетки
от

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К МИНИМАЛЬНОМУ
ОКЛАДУ (СТАВКЕ) ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ

**КАТЕГОРИЮ, ПРИСВОЕННУЮ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ
СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
	0,10 - для второй категории;
Инструктор-методист	
Педагог-организатор	0,30 - для первой категории;
Социальный педагог	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	0,50 - для высшей категории
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО)	
Учитель	
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	0,12 - для первой категории;
другими структурными подразделениями, реализующими основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы	0,2 - для высшей категории
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы	0,12 - для первой категории; 0,20 - для высшей категории
Начальник (заведующий, директор, руководитель):	
других подразделений (подразделения) профессиональных образовательных организаций	

ПРИМЕРНЫЙ РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Работникам образовательных организаций устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, с учетом педагогической нагрузки):

компенсация за работу в ночное время работникам образовательных организаций производится в размере не ниже 35 процентов от стоимости часа минимального оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

доплаты за работу вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных организаций устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному окладу (ставке);

по результатам проведения специальной оценки условий труда;

компенсация за работу в ночное время;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день;

в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

классное руководство;

проверка письменных работ в расчете за учебные часы, за которые производится оплата письменных работ;

заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационным пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;

руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

проведение работ по дополнительным образовательным программам;

организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя - в размере 15 – 20 процентов минимального оклада (ставки);

педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися - в размере 1000 рублей в порядке согласно примечанию к настоящему Приложению;

педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1 - 4 классах, по русскому языку, родному языку, литературе, математике, иностранному языку,

технологии и черчению, химии и физике - в размере 10 - 15 процентов минимального оклада (ставки);

учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки);

педагогическим работникам за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки);

педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками - в размере до 20 процентов минимального оклада (ставки);

педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки);

педагогическим и другим работникам образовательных организаций за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, - в размере 10 - 15 процентов минимального оклада (ставки);

г) выплата за специфику работы в отдельных образовательных организациях, устанавливаемая в следующих случаях и размерах:

работникам общеобразовательных организаций (отделений, классов, групп), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, - 15 - 20 процентов минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки;

руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, - 10 процентов должностного оклада;

учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения - на 20 процентов минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки;

учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - 20 процентов минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки;

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - 20 процентов минимального оклада (ставки);

д) ежемесячная выплата работникам за работу в сельской местности - в размере 25 процентов минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки;

е) ежемесячная выплата работникам за ведение базы данных организации – 5-20 процентов минимального оклада (ставки);

ж) ежемесячная выплата учителям физкультуры за организацию внеклассной работы с обучающимися – до 25 процентов минимального оклада (ставки);

з) ежемесячная выплата молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в образовательных организациях, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

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

работа в образовательной организации по специальности.

2. Размер выплаты за специфику работы в отдельных образовательных организациях определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительными органами работников в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, нуждающимися в длительном лечении, с девиантным (общественно опасным) поведением.

Примечание.

1. Компенсационная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися устанавливается в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной [Порядком](#) организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года N 1015, [СанПиН 2.4.2.2821-10](#) "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года N 189, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных организациях.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.

2. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе.

Приложение 5.1
к положению
об оплате труда работников
МБОУ Половинская СОШ
от 13 апреля 2016г. пр. №87/1

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕР ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, - 10% оклада.

2. Руководителям образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 20% оклада.

3. Руководителям образовательных организаций, расположенных в сельской местности, - 25% оклада.

4. Руководителям образовательных организаций, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в образовательных организациях с углубленным изучением иностранного языка, - 15% оклада.

ПОРЯДОК РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Глава 1. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением о системе оплаты труда в образовательной организации.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Глава 2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем образовательной организации согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, советов, комиссий.

4. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательной организации критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

6. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

7. В течение каждого полугодия руководителями образовательных организаций ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие.

Глава 3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

8. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации утверждаются приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

10. Образовательная организация самостоятельно устанавливает локальными

нормативными актами сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника.

11. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого полугодия.

12. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;
- в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

13. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

- а) к юбилейным датам;
- б) в связи с наступлением знаменательного события.

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательной организации, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Глава 4. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВАНИЙ ОТМЕНЫ ИЛИ УМЕНЬШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

14. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

- а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

15. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;
- г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательной организации и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

Глава 6. ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Критерий	Показатели	Шкала
Качество и общедоступность общего образования в	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки)	0 - 5

образовательной организации	качества образования)	
	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	0 - 5
	Наличие призов олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	0 - 3
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	0 - 5
	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	0 - 3
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	0 - 2
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов	0 - 5
	Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данной образовательной организации	0 - 2
	Иные критерии <*>	
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	0 - 3
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)	0 - 3
	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены)	0 - 3
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	0 - 3
	Эстетические условия, оформление образовательной организации, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории	0 - 3

	Иные критерии <*>	
Кадровые ресурсы образовательной организации	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	0 - 4
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0 - 3
	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	0 - 3
	Иные критерии <*>	
Социальный критерий	Отсутствие отчислений из образовательной организации в 1 - 9 классах, сохранение контингента в 10 - 11 классах	0 - 3
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	0 - 3
	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	0 - 3
	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	0 - 3
	Занятость учащихся во внеурочное время	0 - 3
	Иные критерии <*>	
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательной организации (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	0 - 5
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.)	0 - 5
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0 - 2
	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	0 - 3

	Иные критерии <*>	
Сохранение здоровья учащихся в образовательной организации	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся	0 - 3
	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	0 - 3
	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	0 - 3
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)	0 - 3
	Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	0 - 3
	Иные критерии	

<*> - иные критерии устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

Порядок и условия изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в Положении об оплате труда.

Поскольку новая система оплаты труда вводится с 1 октября 2010 года, стимулирующие выплаты должны быть определены не позднее 1 октября 2010 года.

Для этого предлагается:

произвести подсчет баллов за 2009 - 2010 учебный год по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);

размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированной на период с октября по декабрь 2010 года включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с октября по декабрь включительно. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с октября по декабрь или единовременно (например, в декабре);

с октября по декабрь 2010 года проводится мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям;

в январе 2011 года подсчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов);

размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с января по июнь 2011 года включительно, разделить на общую сумму баллов всех работников, определив таким образом денежный вес одного балла;

произвести подсчет стимулирующей части ФОТ каждого работника, умножив

денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника. Полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивать равными долями с января по июнь или единовременно (например, в июне);

отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Пример:

Произвести подсчет баллов за 2009 - 2010 учебный год по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

Численность персонала - 3 чел.:

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

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

Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с октября по декабрь 2010 г. включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что $\text{ФОТ}_{\text{стим.}} = 100000$ руб., тогда $100000 \text{ руб.} / 200 = 500$ руб.

Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (например, в декабре).

1. Иванов И.И. - $500 \text{ руб.} \times 62 = 31000$ руб., т.о. ежемесячно $31000 / 3 = 10666$ руб.
2. Петров П.П. - $500 \text{ руб.} \times 60 = 30000$ руб., т.о. ежемесячно $30000 / 3 = 10000$ руб.
3. Сидоров С.С. - $500 \text{ руб.} \times 78 = 39000$ руб., т.о. ежемесячно $39000 / 3 = 13000$ руб.

Неназначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом директора с указанием периода и причин, повлекших неназначение стимулирующих выплат.

Директор МБОУ Половинская СОШ



Л.Б. Босколова



Труновскотан
Туркменстан
Суренине, неланине
№ 28
Директор А. Б.
Ташкент А. Б.

