

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №1 ст.Сторожевой им. М. И. Бруннёва»

Согласовано:

Совет трудового коллектива
школы

Председатель СТК

 /Крикунова И.Г. /

Утверждаю:

Директор школы:

/В.С.Попова/

Приказ № 117 от 26.10.2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Общие положения

1.1. Настоящее положение об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в соответствии с постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 09.10.2012г « О внесении изменений в постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010г №257, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 25.12.2013г №467 «Об увеличении оплаты труда педагогических работников учреждений общего образования, в целях совершенствования системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1 ст.Сторожевой» (далее также - учреждения).

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективным договором, в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.4. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждений образования, включающие в себя:

рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ),

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления,

условия оплаты труда руководителей, его заместителей, главных бухгалтеров учреждения.

1.5. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств республиканского бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Месячная заработная плата работников должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.2. При наличии у педагогического работника квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории.

При отсутствии у педагогического работника присвоенной квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от педагогического стажа.

2.3. Наличие квалификационной категории учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010г №209.

2.4. Исчисление заработной платы отдельным категориям педагогических работников может осуществляться из расчета педагогической нагрузки.

2.5. Руководителям учреждений оклады определяются в соответствии с приложением 4 настоящего Положения.

2.6. Положением о системе оплаты труда работников учреждения предусматривается повышающий коэффициент к окладу педагогических работников, работающих в сельской местности в размере 25 % в соответствии с Законом Карачаево-Черкесской Республики от 02.11.2009 № 50-РЗ «Об образовании в Карачаево-Черкесской Республике».

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных выплат.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в положении (Приложение 2). Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные в положении (Приложение 3). Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничиваются.

2.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего период нормы рабочего времени не может быть ниже МРОТ.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнении к трудовому договору).

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя учреждения устанавливается органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение образования.

3.3. Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения определяется как средняя заработная плата работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. Во исполнения постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 28.06.2016 года № 164 « О внесении изменения в постановление Правительства КЧР от 11.08.2010 года № 257 « О внесении новой системы оплаты труда

работников учреждения образования КЧР»согласно пункта 3.11 среднемесячная начисленная заработная плата руководителя не может превышать среднемесячную начисленную заработную плату основного персонала более чем в два раза.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (ставок) заработной платы, заработной платы за педагогические часы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарному году на среднемесячную численность работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При определении среднемесячной численности основного персонала учреждения учитывается: среднесписочная численность основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени;

среднемесячная численность основного персонала учреждения, работающего на условиях неполного рабочего времени;

среднемесячная численность основного персонала учреждения, являющегося внешними совместителями.

Работник, работающий в учреждении на одной, более чем одной ставке (внутренний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работник, работающий в учреждении на менее чем одной ставке (внутренний совместитель, внешний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитывается заработная плата заместителей руководителя, а также средства из федеральных источников и средства, получаемые от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

1) общеобразовательные учреждения - учитель (оплата за педагогические часы);

3.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оклада в соответствии со следующими коэффициентами в зависимости от отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей, которые определяются в порядке, установленном приложением 2 к настоящему Положению:

N п/п	Наименование	Коэффициент кратности			
		I	II	III	IV
1	Руководитель образовательного учреждения	до 1,5			

3.5. В случае превышения количества баллов при отнесении учреждений к I группе по оплате труда руководителей образовательных учреждений коэффициенты кратности могут быть установлены в следующих размерах:

превышение в три раза - коэффициент 2,0;

превышение в два раза - коэффициент 1,8.

3.6. Заместителям руководителя учреждения должностные оклады устанавливаются на 10%-30% ниже должностного оклада руководителя. При установлении заместителям руководителя учреждения должностных окладов учитывается стаж работы на руководящих должностях, наличие ученой степени или какие-либо особые заслуги.

3.7. Главным бухгалтерам должностные оклады устанавливаются на 10%-30% ниже должностного оклада руководителя. При установлении должностных окладов учитывается стаж работы, наличие ученой степени или какие-либо особые заслуги.

3.8. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.9. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.10. Премирование руководителя учреждения осуществляется органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение образования - администрацией Зеленчукского муниципального района с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет утвержденных ассигнований."

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1 В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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.

Указанные виды выплат компенсационного характера подразделяются на дополнительные виды выплат.

4.2 Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3. На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее.

4.4. В учреждении на основании Перечня выплат компенсационного характера составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и на должности производятся соответствующие выплаты.

4.5. Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда, на работах в особо тяжелых и особо вредных условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях, проводимой в соответствии с Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 № 387/22-78.

4.6. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном приложением 2 к настоящему Положению, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

4.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Доплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 % от часовой ставки.

4.11. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере:

- одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

- двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.12. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы – в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы).

5. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

- выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество работы;

- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения и могут основываться на следующих показателях оценки эффективности его работы:

- соблюдение лицензионных требований;

- соблюдение срока действия лицензии;

- ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням формам обучения и в сроки, установленные лицензией, кадровое обеспечение образовательной деятельности;

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливается коллективным договором в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

5.6. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производятся в процентах от оклада.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.7. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности рекомендуется устанавливать, в том числе работникам, имеющим почетные звания или ученую степень по профилю выполняемой работы.

Доплата за наличие почетного звания «Заслуженный», «Народный» также применяется для педагогических работников, получившим почетное звание «Заслуженный», «Народный» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

5.8. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы выплачивать 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 учреждения);

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

5.9. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, разработанных и утвержденных образовательным учреждением.

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным и другим праздникам (День учителя, Новый год, 23 февраля, 8-е марта), в связи с уходом на пенсию и другие. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества образования, на повышение авторитета и имиджа учреждения;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений образования;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей умение достигать результата с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе соответствующих форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
иные критерии.

6. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Изменение размера оплаты труда производится в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории – со дня присвоения квалификационной категории согласно соответствующему приказу;
- при присуждении ученой степени, ученого звания, почетного звания – со дня присвоения звания согласно решению о присуждении степени или звания.

7.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются в коллективном договоре по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

Приложение 1

к Положению о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 ст.
Сторожевой им. М. И. Бруснёва»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; вахтер.	3259,00-3293,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	3309,00-3325,00
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы водитель автобуса	4458,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка; табельщик;	3293,00
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3325,00-3357,00

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-лаборант; техник-программист;	3302,00
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	3342,00-3357,00
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	3379,00
4 квалификационный уровень	механик; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	3455 - 3790

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-лаборант; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист;	3514,00
5 квалификационный уровень	главные специалисты; заместитель главного бухгалтера	4487

**1.1. Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

с учётом сельских

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях		
	Стаж работы, квалификационная категория	среднее специальное образование	высшее образование
1 квалификационный уровень Инструктор по труду; физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	до 2-х лет	5812	5851
	от 2-х до 5 лет	5851	6428
	от 5 до 10 лет	6428	7048
	свыше 10-ти лет	7048	7718
	2 квалификационная категория	7718	
	1 квалификационная категория	8346	
	высшая квалификационная категория	9016	
2 квалификационный уровень Инструктор-методист; концертмейстер; педагог доп.образования; педагог организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель Педагог доп.образования	до 2-х лет	5812	5851
	от 2-х до 5 лет	5851	6428
	от 5 до 10 лет	6428	7048
	свыше 10-ти лет	7048	7718
	2 квалификационная категория	8346	
	1 квалификационная категория	9016	
	высшая квалификационная категория	9688	
3 квалификационный уровень Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; ст.тренер-преподаватель	до 2-х лет	5836	5876
	от 2-х до 5 лет	5876	6452
	от 5 до 10 лет	6452	7073
	свыше 10-ти лет	7073	7742
	2 квалификационная категория	8366	
	1 квалификационная категория	9040	
	высшая квалификационная категория	9712	
4 квалификационный уровень учитель; учитель-логопед преподаватель ; преподаватель-организатор ОБЖ.	до 2-х лет	6219	6248
	от 2-х до 5 лет	6248	6873
	от 5 до 10 лет	6873	7531
	свыше 10-ти лет	7531	8226
	2 квалификационная категория	8903	
	1 квалификационная категория	9619	
	высшая квалификационная категория	10332	

**1.2. Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада в рублях
<i>персонал первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень Зав.библиотекой	9040

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 ст.
Сторожевой им. М. И. Бруснёва»

**Выплаты компенсационного характера работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №1 ст. Сторожевой им. М. И. Бруснёва»**

Группы должностей	Виды выплат	Размер выплат в процентах от оклада, ставки (не образует новый оклад, ставку)
Педагогические работники	За работу во вредных и иных условиях труда	до 12
	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)	20
	За классное руководство при полной наполняемости классов: 1-4-х классов 5-11-х классов	15 20
	За проверку тетрадей учителям 1-4-х классов (из расчета педагогической нагрузки)	10
	За проверку письменных работ (при полной наполняемости классов) по: русскому языку, литературе математике, иностранному языку(из расчета педагогической нагрузки)	15 10
	За заведование учебными кабинетами в школе (согласно баллам) 90-95 баллов 96-97 баллов 98-100 баллов	8 9 10
	За заведование: учебно-опытным участком теплицей	15 15
	За руководство методическими объединениями: районными школьными (количеством до 5 человек) школьными (свыше 5 человек)	15 5 10
	За обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	3
	За заведование: комбинированной мастерской учебной мастерской	35 20
	Административный персонал	За руководство размещения заказов
За ведение табеля		5
За увеличение объема работ		до 100
За работу с архивом учреждения		15
Учебно-	За работу во вредных и иных условиях труда	до 12

вспомогательный персонал		
	За ведение табеля	5
	За работу кассира	100
	За ненормированный рабочий день	15-25
	За работу с библиотечным фондом: от 200 – 800 учебников от 800 – 2000 учебников от 2001-3500 учебников от 3501 – за каждый 1500 экземпляр доплата 5 % от ставки	3 5 10 не более 30
Работники библиотеки	За увеличение объема работ	до 100
Обслуживающий персонал	Уборка санузлов	10
	Надбавка за сложность и напряженность в работе	50
	Доплата за ненормированный раб. день(водитель)	25
	За соблюдение санитарного режима (водитель. УСП)	25
	Оплата работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные	35

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1
ст. Сторожевой им. М.И. Бруснёва»

**Размеры отдельных
видов надбавок и выплат стимулирующего характера работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №1 ст. Сторожевой им М.И. Бруснёва»**

Наименование должности	Наименование выплаты	Размер выплат
Педагогические работники	За наличие почетного звания «Заслуженный»	10%
	За звание «Отличник народного просвещения»	20%
	За наличие почетного звания «Почетный работник»	20%
	За организацию внеклассной спортивно-массовой работы	500-1000 руб.
	За инициативу, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда	1000-1500 руб.
	За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности учреждения	500-2000 руб.
	За стаж непрерывной работы (выслугу лет): от 1 до 3 лет от 3 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	3% 5% 8% 10%
	За квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности	300-1000 руб.
	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;	10 % от ставки
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;	500-1000руб.
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;	10 % от ставки
	Разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;	10 % от ставки
	Проведение уроков высокого качества;	
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий;	300 руб.
	Применение на уроках информационных технологий;	10 % от ставки
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;	5 % от ставки
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);	10 % от ставки
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни. Дни здоровья, туристические походы и т.д.);	10 % от ставки
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;	10 % от ставки
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей и общественности;	10 % от ставки
Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в ПДН и КДН;	10 % от ставки	
Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без	10 % от ставки	

	уважительной причины:	
	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	5 % от ставки
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел учащихся и т.д.)	5 % от ставки
Заместители директора по УР и ВР	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;	500-1000 руб.
	организация предпрофильного и профильного обучения:	500 руб.
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;	до 1000 руб.
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;	до 1000 руб.
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	до 1000 руб.
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, Совета школы, органы ученического самоуправления и т.д.):	500-1000 руб.
	сохранение контингента обучающихся;	500-1000 руб.
	высокий уровень организации и аттестации педагогических работников школы:	500-1000 руб.
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	500-1000 руб.
	За стаж непрерывной работы (выслугу лет): свыше 20 лет	25% от ставки
Заместитель директора по АХЧ	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;	до 500руб.
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	до 500руб.
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 500руб.
Учебно- вспомогател ьный персонал	своевременное и качественное предоставление отчетности;	1000-1500 руб.
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических, статистических расчетов;	600-1000 руб.
	качественное ведение документации	1000 руб.
Работники библиотеки	высокая читательская активность обучающихся;	500-1000 руб.
	пропаганда чтения как формы культурного досуга;	500-700 руб.
	участие в общешкольных и муниципальных, региональных мероприятиях;	300-500 руб.
	оформление тематических выставок;	200 руб.
Обслужива ющий персонал	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН. качественная уборка помещений:	300 руб.
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	300 руб.
	выполнение сверхнормативных обязанностей	до 100 %

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1
ст. Сторожевой им. М. И. Брусилова»

**Порядок отнесения
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 ст. Сторожевой им. М. И. Брусилова»
к группам по оплате труда руководителей**

№ п/п	Показатели		Условия	Кол-во баллов	Баллы
1.	Количество обучающихся на начало учебного года (на 5 сентября)	380	На каждого учащегося	0,5	190
2.	Количество работников в учреждении: количество работников с 1 категорией: количество работников с высшей категорией:	60 6 22	За каждого За каждого За каждого	1 0,5 0,5	60 3 11
3.	Наличие групп продленного дня.	0		До 20	0
4.	Количество оборудованных и используемых компьютерных классов: классов с интерактивной доской	1	за каждый	До 10	10
5.	Наличие оборудованных: тира, спортплощадок (2), стадиона, спортзала	2	До 15 баллов за вид в зависимости от их состояния и		30
6.	Наличие мед кабинета, столовой, буфета	3	За каждый вид	15	45
7.	Количество автотранспортных средств, сельхозмашин(автобус, 2 трактора, автомашина, картинг)	4	За каждый	До 3, но не более	12
8.	Наличие учебно-опытного участка, теплицы	2	За каждый вид	До 20	40
9.	Наличие собственной котельной, очистных сооружений. Надворные туалеты.	2	за каждый.	До 20	40
10.	Наличие обучающихся в бесплатных кружках, организованных учреждениями или на их базе.	380	за каждого обучающегося.	0,3	114
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (игровая, актовый зал, библиотека, комната школьника, зал для внеклассной работы в начальной школе)	2	За каждый вид	До 15	30
	ИТОГО:				555

1 группа - свыше 500 баллов

2 группа - до 500 баллов

3 группа – до 350 баллов

4 группа – до 200 баллов

Школа отнесена к I группе оплаты труда.

**Критерии и показатели
оценки результативности профессиональной деятельности администрации
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 ст. Сторожевой им. М. И. Бруснёва»**

№ п/п	Показатели	Измерители	Баллы
Критерий 1: Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям			
1.1	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Соблюдение в учреждении мер противопожарной безопасности и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима: - функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», видеонаблюдения; - соблюдение в ОУ пропускного режима для обучающихся и посетителей; - отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период;	2 1 3
1.2	Развитие материально-технического состояния ОУ	- Обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, спортзалов, пищеблоков, внутренних туалетов); - Наличие ограждения, состояние территории вокруг школы; - Эстетические условия рекреаций, кабинетов и других помещений;	5 2 2
1.3	Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами соответствующей квалификации	Укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие квалификационным требованиям: - 100% укомплектованность учреждения педагогами; - доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационные категории 50% и более; - доля педагогов, имеющих высшее профессиональное образование 80% и более; - доля педагогов, прошедших повышение квалификации в области ИКТ 70% и более; - систематическое моральное и материальное стимулирование педагогов; - отсутствие текучести кадров;	1 1 2 1 1 1
Критерий 2: Создание условий для сохранения и укрепления здоровья учащихся			
2.1	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	-Наличие целевой программы здоровьесбережения или раздела в программе развития образовательного учреждения; -наличие лицензированного медицинского кабинета, специалистов, системы профилактики заболеваний; -уменьшение доли обучающихся, имеющих заболевания, связанные со школьными факторами риска; -положительная динамика охвата учащихся, занимающихся в спортивных секциях на базе образовательного учреждения; -организации отдыха и оздоровления обучающихся	1 3 1 1 1

		в каникулярное время;	
2.2	Организация горячего питания в школьной столовой	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие оборудованных пищеблоков и столовых; - Охват горячим питанием в соответствии с утвержденными нормативами учащихся: - 1-4 классов-100%; - детей из малообеспеченных семей – 100%; - организация питания учащихся 5-11 классов (буфет, абонемент) 	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>
Критерий 3: Эффективность управленческой деятельности			
3.1	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	<p>Эффективность функционирования органа государственно-общественного управления:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создана и функционирует одна из форм государственно-общественного управления образовательным учреждением (она зарегистрирована, имеет счет, разработано и утверждено положение); - руководитель образовательного учреждения систематически предоставляет публичный отчет; - создана и успешно функционирует электронная почта; - наличие органов ученического самоуправления; 	<p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>2</p>
3.2	Создание и обеспечение благоприятного морально - психологического климата в коллективе	<p>Благоприятные взаимоотношения между участниками образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства школы; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность образовательного учреждения; - стабильность педагогического коллектива, административно-управленческого персонала. 	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>
3.3	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> -своевременность прохождения процедуры лицензирования и государственной аккредитации образовательного учреждения, внесение изменений в локальные нормативные документы; -своевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.); -своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора; 	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p>
3.4	Применение инновационных технологий в управленческой деятельности	<p>Внедрение программно-целевого подхода в практику управления образовательным учреждением:</p> <ul style="list-style-type: none"> -наличие и реализация 3-х и более целевых программ, утвержденных в установленном порядке; -наличие и эффективное использование автоматизированных программ управления (расписание уроков, алфавитная книга, мониторинг 	<p>3</p> <p>2</p>

		качества образования и т.д.)	
3.5	Достижения образовательного учреждения	Наличие достижений в различных конкурсах: -победитель или призер конкурса «Школа года России»; -победа в конкурсном отборе школ, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках ПНПО; -победитель или лауреат республиканского конкурса «Школа года КЧР»; Участие ученического и педагогического коллективов в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях. Наличие достижений: -международного уровня -федерального уровня -республиканского уровня - муниципального уровня	4 3 2 5 4 3 2
3.6	Участие в экспериментальных проектах	Образовательное учреждение является: - федеральной экспериментальной площадкой - республиканской экспериментальной площадкой; - экспериментальной площадкой муниципального уровня; - принимает активное участие в реализации муниципальных целевых программ;	5 4 3 1
Критерии 4: Социальный критерий			
4.1	Система профилактики безнадзорности и правонарушении несовершеннолетних среди обучающихся	Эффективность воспитательной работы, работы Совета по профилактике правонарушений: - отсутствие негативных проявлений (учет в КДН, ПДН); - наличие отрицательной динамики негативных проявлений среди обучающихся; - реализация целевой программы или системы мероприятий по работе с неблагополучными семьями.	2 1 2
4.2	Охват учащихся системой дополнительного образования	-Наличие программы взаимодействия или плана совместной работы с учреждениями дополнительного образования детей: -положительная динамика охвата детей дополнительным образованием -занятость детей «группы риска» во внеурочное время.	2 1 1
4.3	Организация каникулярного отдыха и оздоровления детей	-организация работы пришкольного лагеря в каникулярное время; -организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул; -организация летнего трудового лагеря	1 1 1
4.4	Организационная работа по постановке юношей допризывного возраста на учет в военкомат	Доля учащихся и их родителей, вовлеченных в организационную работу по постановке юношей допризывного возраста на учет в военкомат	1
Критерии 5: Результативность образовательной деятельности, освоение обучающимися государственных образовательных стандартов			
5.1	Общие показатели	- доля обучающихся, подтвердивших свои знания	

	подготовки выпускников 11-х классов по итогам государственной итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ и др. форм независимой оценки качества образования)	по итогам ЕГЭ в учреждении: 80-100%	2
5.2	Успеваемость обучающихся по учреждению	90-100%	1
5.3	Качество знаний обучающихся по учреждению	30-100%	1
5.4	Качество знаний выпускников 9-х классов по результатам государственной итоговой аттестации (в том числе в новой форме)	30-100%	1
5.5	Участия школьников в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях	Наличие и призеров: - муниципального уровня - регионального уровня - всероссийского уровня - международных олимпиад и научно-практических конференций	2 3 4 5
5.6	Участие школьников в семинарах, форумах, конференциях и других общественно значимых мероприятиях	- Участие не менее чем в 70% мероприятий муниципального уровня: -участие в республиканских мероприятиях (не менее 3) -участие во всероссийских мероприятиях (не менее 2)	1 2 3
5.7	Реализация вариативных образовательных программ	-создание и реализация в учебно-воспитательном процессе авторских образовательных программ, спецкурсов, методик и пр. (не менее 3-х), получивших положительную рецензию (РЭС, ИГЖ и др.)	0-3
5.8	Доля выпускников 11-х классов, продолживших обучение в ВУЗах и учреждениях среднего профессионального образования	При значении показателя не менее 75%	1

Критерий 6: Личный вклад в развитие муниципальной системы образования

6.1	Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях: - международного уровня; - федерального уровня; - республиканского уровня; - муниципального уровня.	4 3 2 1
6.2	Участие руководителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях	Зафиксированные результаты участия (выступления, организация выставок и др.): - федерального уровня; - республиканского уровня; - муниципального уровня.	4 3 2

**Критерии и показатели
оценки результативности профессиональной деятельности работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 ст. Сторожевой им. М. И. Бруснёва»**

Должность	№ п\п	Критерии	Баллы
Главный бухгалтер, бухгалтер	1	Рациональная организация учета и отчетности в ОУ	до 15
	2	Разработка и осуществление мероприятий, направленных на соблюдение государственной и финансовой дисциплины	до 15
	3	Своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операций связанных с их движением	10
	4	Контроль: за законностью, своевременностью, правильностью оформления документов	3
	5	Участие в проведении экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности	4
	6	Обеспечение строгого соблюдения штатной финансовой и кассовой дисциплины, смет административно-хозяйственных и других расходов, законности списания с бухгалтерских балансов недостач, дебиторской задолженности и других потерь	до 15
	7	Организация внедрения средств механизации и учетно - вычислительных работ	3
Секретарь	8	Выполнение различных операций с применением компьютерной техники по программам, предназначенным для сбора, обработки и представления информации	5
	9	Своевременное рассмотрение и подготовка документов, распоряжений, поступивших на исполнение	5
	10	Контроль за исполнением работниками образовательного учреждения изданных приказов и распоряжений, а также за соблюдением сроков исполнения указаний и поручений руководителя образовательного учреждения, взятых на контроль	10

**Критерии и показатели
оценки результативности профессиональной деятельности
заместителя директора по АХР
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 ст. Сторожевой им. М. И. Бруснёва»**

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	До 5
	1.2. Количество предписаний органов Роспотребнадзора, Госпожарнадзора, охраны труда по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений по сравнению с предыдущим периодом - уменьшились - нет предписаний	3 5
	1.3. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 3
	1.4. Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма	До 3
	1.5. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности безопасности	До 5
	1.6. Качественная подготовка и организация ремонтных работ	До 3
	1.7. Выполнение общественных поручений	До 10
2. Обеспечение учета материальных средств и их сохранности	2.1. Своевременная постановка на учет и списывание с учета материальных ценностей	До 5
	2.2. Сохранность материальных ценностей	До 5
	2.3. Организация питьевого режима	До 3

**Критерии и показатели
оценки результативности профессиональной деятельности
инженера по охране труда и технике безопасности
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 ст. Сторожевой им. М. И. Бруснёва»**

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
1. Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	1.1. Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	6
	1.2. Развитие материально-технического состояния ОУ	10
2. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья	2.1. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	2
	2.2. Организация горячего питания в школьной столовой	5
3. Эффективность управленческой деятельности	3.1. Обеспечение государственно-общественного характера управления в ОУ	2
	3.2. Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	6
	3.3. Исполнительская дисциплина	3
	3.4. Применение инновационных технологий в управленческой деятельности	3
	3.5. Достижения ОУ	2
	3.6. Участие в инновационной, экспериментальной деятельности	3
4. Социальный критерий	4.1. Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	5
	4.2. Охват учащихся системой дополнительного образования	3
	4.3 Организация каникулярного отдыха и оздоровления детей	3
	4.4. Организационная работа по постановке юношей допризывного возраста на учет	3
5. Личный вклад в развитие муниципальной системы образования	5.1. Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах	3
	5.2. Участие в семинарах, форумах.	3

