



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«НОВОГОРНАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №41»  
(МБОУ «СОШ №41»)

**П Р И К А З**

11.09.2015

№ 82 ахд

**Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ «СОШ №41»**

В целях определения порядка установления оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новогорная средняя общеобразовательная школа №41», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить и ввести в действие Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новогорная средняя общеобразовательная школа №41» (Приложение № 1) в новой редакции.
2. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новогорная средняя общеобразовательная школа №41», утвержденное приказом директора МБОУ СОШ № 41 от 13.03.2014 № 160, – отменить.
3. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01 июля 2015года.
4. В срок до 05.11.2015г. разработать показатели эффективности работы по категориям персонала МБОУ «СОШ №41».
5. Для разработки критериев эффективности работы персонала школы создать комиссию в составе:
  - Председатель комиссии: Худяков О.Б.– директор
  - Члены комиссии:
    - Глухова М.П. –главный бухгалтер
    - Павлова С.Ю. – заместитель директора
    - Казанцева Е.А. – заместитель директора
    - Ермакова Г.А. – заместитель директора
    - Бабенко О.В.– заведующая производством
    - Растатурина Е.Н.– инспектор по кадрам
    - Тишкина А.Л.- учитель, председатель Совета трудового коллектива
    - Щикочихина А.Ю.- учитель, член Совета трудового коллектива
6. Членам комиссии разработать и представить на обсуждение критерии эффективности работы сотрудников школы находящихся у них в подчинении.
7. Комиссии приступить к работе 01.10.2015г и закончить работу 14.12.2015г.
8. Разработанные критерии эффективности работы персонала школы в срок до 15.12.2015г передать главному бухгалтеру Глуховой М.П. для расчетов стимулирующей части ФОТ.

9. Разработку критериев эффективности по должностям:

- главного бухгалтера
  - заместителей директора
  - заведующего производством
  - инспектора по кадрам
  - педагога-психолога
  - педагога-библиотекаря
  - социального педагога
  - преподавателя- организатора основ безопасности жизнедеятельности
  - старшего лаборанта
  - водителя автомобиля
  - механика
- оставляю за собой.

10. Контроль исполнением приказа оставляю за собой.

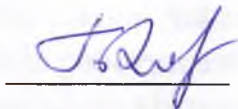
Директор школы



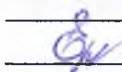
О. Б. Худяков

С приказом ознакомлен и согласен:

Глухова М.П.  
Павлова С.Ю.  
Казанцева Е.А.  
Ермакова Г.А.  
Растатурина Е. Н.  
Бабенко О.В.  
Тишкина А.Л.  
Щикочихина А.Ю.



11.09.2015



11.09.2015

**Положение об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Новогорная средняя общеобразовательная школа № 41»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новогорная средняя общеобразовательная школа №41» (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Озерского городского округа от 28.10.2008 № 3419 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов местного самоуправления Озерского городского округа, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки» (с изменениями от 18.12.2008 № 4786, от 31.08.2010 № 3162, 10.12.2014 № 4095) и иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Озерского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

Положение определяет порядок установления оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новогорная средняя общеобразовательная школа №41» (далее именуется - организация), подведомственного Управлению образования администрации Озерского городского Челябинской области (далее именуется - Управление образования).

1.2. Система оплаты труда работников организации (далее именуются - работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников организации.



1.3. Оплата труда работников включает:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда работников организации устанавливается настоящим Положением.

## **II. Основные условия оплаты труда**

2.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям №№ 1 - 4 к настоящему Положению

В соответствии с п. 10 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 15.07.64 № 620 работникам организации устанавливаются оклады (должностные оклады) с учетом повышения на 20 процентов за работу в закрытом административно-территориальном образовании.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.2. Должностной оклад устанавливается работникам, относящимся к категории специалистов и служащих, в том числе педагогическим работникам, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы.

2.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности организации (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с Положением в пределах фонда оплаты труда на соответствующий год.

## **III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**

3.1. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

3.1.1. месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую

нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.2. установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливаются только с их письменного согласия;

3.1.3. установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

3.1.4. учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

3.1.5. за время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.3. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством, и не требует заключения (оформления) трудового договора.

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты**

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с подпунктом 1 пункта 1 раздела III настоящего Положения.

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (или



шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделю, а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, в т.ч. настоящим Положением.

5.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу).

5.3. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организации, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (приложение №4).

5.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (Приложение № 4)

5.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается с учетом результатов аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда на данном рабочем месте в соответствии с Приложением № 4.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отменяются.

5.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера.

Районный коэффициент применяется в следующем размере: 1,15;

5.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

5.7.1. доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер

доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5.7.2. доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5.7.3. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5.7.4. доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5.7.5. повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

5.7.6. доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет 35 % часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время (части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время) определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

## **VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

6.1. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;



- премиальные выплаты по итогам работы.
- выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников (учитель логопед)

6.3. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем организации в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно Приложениям №№ 5 - 8 к настоящему Положению и локальными нормативными актами организации.

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

## **VII. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера**

7.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характеров.

Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и устанавливается учредителем, в лице главы администрации Озерского городского округа по представлению начальника Управления образования, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

7.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя организации.

7.3. При начислении заработной платы руководителю организации за педагогическую работу учитываются все виды выплат стимулирующего характера, установленные в соответствии с настоящим Положением.

7.4. Руководитель организации может осуществлять педагогическую работу на условиях включения в тарификацию, а также в случае замещения временно отсутствующего педагогического работника на условиях почасовой оплаты, в объеме не более 300 часов в год на основании распоряжения главы администрации Озерского городского округа по заявлению руководителя организации, согласованному с начальником Управления образования.

Если замещение отсутствующего работника осуществляется свыше двух месяцев, то оплата труда руководителя со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением тарифицируемой учебной нагрузки, но не более 300 часов в год на основании распоряжения главы администрации Озерского городского округа по заявлению руководителя организации, согласованному с начальником Управления образования.

7.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характеров руководителю организации устанавливаются на основании распоряжения главы администрации Озерского городского округа по представлению (служебной записки) начальника Управления образования.

7.6. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя организации, производятся на основании оценки деятельности организации за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя организации и количественными критериями по целевым показателям эффективности работы руководителя организации, устанавливаемыми Управлением образования.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается главой администрации



Озерского городского округа на основании письменного обращения руководителя организации, согласованного с начальником Управления образования.

7.7. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

7.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю организации.

### **VIII. Заключительные положения**

8.1. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) организации и вступает в силу после утверждения руководителем организации.

8.2. Основной персонал организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал организации - работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал организации - работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

8.3. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема межбюджетных трансфертов, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и субсидии из бюджета округа муниципальным бюджетным и автономным организациям на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденных Управлением образования, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и средств государственных внебюджетных фондов.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера, если это предусмотрено «Положением о внебюджетной деятельности и платных образовательных услугах в МБОУ «СОШ №41».

8.4. В пределах экономии фонда оплаты труда, работникам организации, включая руководителей могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50,55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в образовательных организациях Озерского городского округа:
  - от 2 до 10 лет – 1000 руб.
  - от 10 до 20 лет – 3000 руб.
  - свыше 20 лет – 5000 руб.
- в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации и в связи с выходом на заслуженный отдых (пенсия), с учетом стажа работы в образовательных организациях Озерского городского округа:
  - от 5 до 10 лет – 2000 руб.
  - от 10 до 20 лет – 3000 руб.
  - свыше 20 лет – 5000 руб.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в образовательных организациях Озерского городского округа, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования.

Мнение выборного представительного органа трудового коллектива:

**Возражений нет.**

Протокол от « 09 » сентября 2015 года № 2

 Н. Н. Жушкина.



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**  
к Положению об оплате труда  
работников  
МБОУ СОШ № 41

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений, мойщик посуды, подсобный рабочий, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3528

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

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, повар	4032
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: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, повар	4284
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля(автобуса занятый перевозкой детей)	4536

Примечания:

- 1) Приложение подготовлено в соответствии с приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».
- 2) Определение наименований профессий рабочих производится в соответствии с выпуском 1 «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-

квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30.

- 3) Общеотраслевые профессии рабочих 4 квалификационного уровня определяются в соответствии с приложениями 1 и 2 к постановлению администрации округа от 31.08.2010 № 3162 «О внесении изменений в постановление от 28.10.2008 № 3419 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Озерского городского округа, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки»



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ СОШ № 41

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых должностей специалистов и служащих**

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	4
1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка, делопроизводитель, калькулятор, секретарь	3654

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Лаборант; техник; инспектор по кадрам, техник	4032
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	4284
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	4410
4 квалификационный уровень	Механик Должности служащих 1 квалификационного уровня по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	4788

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, специалист по охране труда, инженер-программист, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт	5292
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5544

Примечания:

- 1) Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».
- 2) Определение должностей руководителей, специалистов и других служащих производится в соответствии с разделом I «Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в организациях и организациях» Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда РФ от 2108.1998 № 37.

*ПРИЛОЖЕНИЕ № 3*

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ СОШ № 41

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников**

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	4
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	9324
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	9576
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	10080
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, старший воспитатель, тьютор	10962

Примечания:

- 1) Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
- 2) Определение должностей педагогических работников производится в соответствии с разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ СОШ № 41

**Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам образовательной организации**

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры выплат компенсационного характера, в % к должностному окладу
1	2	3	4
1.	<b>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных *</b>		
1.1	При выполнении работ в ночное время	Сторож (вахтер)	35% пропорционально отработанному времени С учетом статей 149 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации
1.2	Работа, связанная с уборкой помещений с применением дезинфицирующих средств, определенных картами СОУТ	Уборщик служебных помещений	4 % С учетом статей 219 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации
1.3	Наличие вредных факторов на рабочем месте, определенных картами СОУТ	Учителя, занятые в кабинетах № 1-8, кабинете биологии Секретарь, ведущий бухгалтер	4 % С учетом статей 219 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации
1.4.	при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни	Все сотрудники	учетом статей 113 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации
1.5	при сверхурочной работе	Все сотрудники	учетом статей 97,99 и 152 Трудового кодекса Российской Федерации
1.6	При совмещении профессий (должностей)	По представлению руководителя	до 100 %
1.7	При расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ	соответствующего структурного подразделения	до 100 %

1.8	При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором		до 100 %
1.9.	Районный коэффициент	Все сотрудники школы	15% на всю начисленную заработную плату

На выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором может использоваться до 100% оклада отсутствующего работника или свободной ставки.

Размер доплат устанавливается в процентах от оклада самого работника.

Согласно ст.ст. 315,316,317 ТК РФ районный коэффициент 15% применяется на всю начисленную заработную плату за отработанное время, включая премии, указанные в п.4 Приложения № 5 и п.6 Приложения №6.

На премии к профессиональным праздникам и единовременные премии к юбилейным датам по п.8.4. «Положения» районный коэффициент не начисляется.

\*С учетом статей 149 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации



ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ СОШ № 41

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим МБОУ «СОШ №41»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (процентов) от оклада
1	2	3	4
1	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы		
1.1	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы учреждения	до 100
1.2	за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	областного уровня федерального уровня международного уровня	до 50 до 80 до 100
1.3	за наличие филиалов, отделений, структурных подразделений, расположенных вне места нахождения учреждения	за каждый филиал, отделение, структурное подразделение	до 50
1.4	Заместитель директора	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, попечительский совет и т.д.) Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогических работников учреждения Сохранение контингента учащихся в пределах одной ступени обучения Организация предпрофильного и профильного обучения За организацию работы в классах С(к)К 7 вида За организацию работы по введению ФГОС Своевременная и регулярная подготовка информации для размещение на сайте организации	до 20  до 10  до 20 до 10 до 20 до 20 до 10
1.5	Заместитель директора (по административно-	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной,	до 10

	хозяйственной работе), заведующий производством	безотказной и бесперебойной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации Положительная динамика снижения потребления по всем видам топливно-энергетическим ресурсам Сложность выполняемых работ Высокий уровень исполнительской дисциплины Качественное исполнение условий договора о полной материальной ответственности Напряженность труда	до 20 ↓ до 10 до 20 до 40 до 150
1.6	Главный бухгалтер	Обеспечение равномерного освоения бюджетных средств (1 кв.-21%,6 мес-46%,9 мес-71%,год-99%) Целевое и своевременное использование бюджетных средств в рамках иных субсидий (в рамках полученного финансирования на л/счет организации) Отсутствие просроченной больше 2-х месяцев кредиторской задолженности Отсутствие задолженности по выплате заработной платы и обязательным выплатам во внебюджетные фонды (больше 1 мес.)	до 20 до 20 до 20 до 20
1.7	Работники бухгалтерии	Освоение новых программ, подготовка экономических расчетов Напряженность труда Сложность выполняемых работ	до 10 до 200 до 50
1.8	Обслуживающий персонал	Напряженность, интенсивность труда, выполнение работ, не входящих в должностные обязанности Качество и результат работы Содержание помещений и территорий в соответствии с требованиями СанПиНов, качественная уборка территорий Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок За разрывной характер работы Высокая исполнительская дисциплина	До 100 до 50 до 50 до 50 до 30 до 50
1.8	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь-машинистка, делопроизводитель, инспектор по кадрам, старший лаборант, механик,	Ведение архивных дел Высокая исполнительская дисциплина Напряженность труда Взаимодействие с другими организациями (режимный отдел, военно-учетный стол)	до 25 до 30 до 200 до 20

	техник)		
2	Выплаты за наличие высшей категории, ученой степени, почетного звания		
2.1	за наличие ученой степени, высшей категории	Высшая категория или ученая степень	До 10
3	За работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте ОГО (по перечню должностей согласно Постановлению Главы ОГО № 202 от 29.01.2009г)		25
4	Премияльные выплаты по итогам работы		
4.1	за выполнение особо важных и срочных работ в соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения		От 5 от оклада
4.2	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год, к профессиональному празднику)		От 5 от оклада
4.3.	за участие в проведении общешкольных мероприятий		От 5 от оклада

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам сроком от месяца до одного года на основании приказа руководителя учреждения. Работникам могут производиться премияльные выплаты по итогам работы за календарный период (за месяц, квартал, учебную четверть, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, установленных в муниципальном задании.

Конкретный размер премияльных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год) определяется комиссией по результатам эффективности работы, рассмотрения служебной записки непосредственного руководителя и выплачивается работнику на основании приказа руководителя учреждения с учетом Перечня упущений и нарушений, в соответствии с которыми начисленные работникам премияльные выплаты уменьшаются или не выплачиваются полностью (Приложение 9).

В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания он может быть лишен премияльных выплат по итогам работы полностью или частично.



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 6**  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ СОШ № 41

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,  
устанавливаемых педагогическим работникам МБОУ «СОШ №41»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	размеры выплат стимулирующего характера	
			В баллах	В процентах от оклада(педагогической нагрузки)
1	2	3	4	
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются приказом руководителем учреждения в соответствии с достигнутыми критериями		
		1. Участие в инновационной деятельности (внедрение современных образовательных программ и технологий) указать каких конкретно	5	
		2. Коэффициент сложности преподавания предметов. Начальная школа. <u>Уровни сложности</u> <u>1 уровень</u> 1,4 класс 4 <u>2 уровень</u> иностраннй язык, 2,3 классы 3 <u>3 уровень:</u> музыка, физкультура 2		
		Средняя школа. <u>Уровни сложности</u> <u>1 уровень:</u> Русский язык, математика 4 <u>2 уровень:</u> Физика, химия, история, обществознание, биология, литература, география, информатика, для иностранного языка $\geq 50\%$ от общего количества обучающихся в классе; 3 <u>3 уровень:</u> ИЗО, МХК. ОБЖ, музыка, физкультура, технология, для иностранного языка $< 50\%$ от общего кол-ва обучающихся в классе. 2		
		Работа в С(к)К 7, 8 видов 4		

		<p>3. Участие в проведении муниципальных семинаров, конференций, мастер-классов, педагогических мастерских, лабораторий предметных недель и др.</p> <p>Уровни:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- школьный 6</li> <li>- муниципальный 8</li> <li>- региональный 10</li> </ul>	
		<p>4. Подготовка и проведение общешкольных мероприятий:</p> <p>Уровни:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- школьный 6</li> <li>- муниципальный 8</li> <li>- региональный 10</li> </ul>	
		<p>5. Участие обучающихся общеобразовательных учреждений-участников предметных олимпиад школьников по общеобразовательным предметам от общего количества обучающихся у данного педагога:</p> <p>Уровни:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- школьный 3</li> <li>- муниципальный 5</li> <li>- региональный 7</li> </ul>	
		<p>6. Участие воспитанников, <u>результативно</u> принимавших участие в конкурсах, олимпиадах (кроме этапов всероссийской олимпиады), соревнованиях, выставках, фестивалях, научно-практических конференциях различного уровня, от общего количества обучающихся у данного педагога</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>на школьном уровне:</u> призовые места; 3</li> <li>- <u>на муниципальном уровне:</u> поощрение, 1</li> <li>призовые места; 4</li> <li>- <u>на региональном уровне:</u> поощрение, 3</li> <li>- призовые места; 7</li> <li>- особые случаи 10</li> </ul>	
		<p>7. Качественная подготовка</p>	3

		кабинета к новому учебному году (1 раз в год)		
		8. Наличие регулярно обновляемого индивидуального Интернет-ресурса в сети Интернет (блог, сайт). Не реже двух раз в месяц.	1	
		9. Наличие собственных публикаций в научно-методических и периодических изданиях, в СМИ	1	
		10. Руководителям школьных методических объединений (при наличии необходимой документации)	5	
		11. Организация обучения по индивидуальным учебным планам (1 раз в полгода)	3	
		12. Отсутствие обоснованных жалоб родителей на качество оказания услуг (в учреждение или в Управление образования) (1 раз в четверть)	1	
		13. Наличие сертификата (свидетельства) о прохождении предметных курсов повышения квалификации без отрыва от производства (1 раз в 3 года)	1	
		14. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности учителя	10	
		15. Доля выпускников, выбравших предмет для прохождения государственной (итоговой) аттестации (9 класс), ЕГЭ (11 класс) по выбору от общего числа обучающихся в 9, 11 классах:		
		- до 20%	1	
		- выше 20%	2	
		16. Доля выпускников, получивших на ЕГЭ (11 класс), в ГИА (9 класс) <u>баллы не ниже установленной</u> Рособрнадзором минимальной границы, от общего количества сдавших:		
		<u>Обязательные предметы:</u> 100%	5	
		менее 100%	2	
		<u>Предметы по выбору:</u> 100%	3	
		менее 100%	1	



		менее 100%	1	
		Доля выпускников, получивших на ЕГЭ (11 класс), в ГИА (9 кл) по предмету баллы <u>выше</u> установленного среднего балла данного образовательного учреждения, от общего количества сдавших: <u>Обязательные предметы:</u> свыше 30% до 30% <u>Предметы по выбору:</u> 30% до 30%	5 2 3 1	
1.2	за интенсивность труда	Выплата за создание элементов образовательной инфраструктуры -оформление кабинетов -оформление мастерских, музея, приусадебного участка		15 от оклада 20 от оклада
		за выполнение функций классного руководителя		20 от оклада
		организация охвата горячим питанием обучающихся		1000,00 рублей при 100% охвате обучающихся (в целых единицах)согласно «Справке» (Приложение № 8)
		проверка письменных работ - русский язык, литература  -математика  - иностранный язык  - история, обществознание, химия, география, физика, изо		20 от оклада в 1-4 классах 20 от педагогической нагрузки 15 от педагогической нагрузки 10 от педагогической нагрузки 5 от педагогической нагрузки
		Сложность, напряженность труда, выполнение обязанностей, не входящих в должностные инструкции (составление расписания, организация олимпиадного движения, организация работ администратора «Сетевого города» и т.п.)		До 100 от оклада

2	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, почетной грамоты, нагрудного знака		
2.1	за наличие ученой степени	ученая степень «кандидат наук» ученая степень «доктор наук»	10 от оклада 20 от оклада
3	Выплаты за квалификационную категорию		
3.1	за квалификационную категорию	II квалификационная категория  I квалификационная категория  высшая квалификационная категория	10 от педагогической нагрузки (оклада)  25 от педагогической нагрузки (оклада) 35 от педагогической нагрузки (оклада)
4	Выплаты за специфику деятельности учреждения		
4.1	ежемесячные надбавки	специалистам логопедических пунктов	20 от оклада
5	За работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах ОГО (по основной должности)		- 25% от оклада прочим педагогическим работникам - учителям -25% от педагогической нагрузки
6	Премияльные выплаты по итогам работы		
6.1	за выполнение особо важных и срочных работ в соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения		От 5 от оклада
6.2	по итогам работы (за месяц, по итогам четверти, за год, к профессиональному празднику)		От 5 от оклада
6.3	за участие в проведении общешкольных мероприятий		От 5 от оклада

На выплаты стимулирующего характера начисляется районный коэффициент и они учитываются при исчислении средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам сроком от одного месяца до одного года на основании приказа руководителя учреждения, согласно решения комиссии по установлению стимулирующих выплат педагогическим работникам.

При наличии административного или дисциплинарного нарушения баллы за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения не начисляются. Стоимость 1 балла определяется в абсолютной величине (в целых числах) в зависимости от имеющейся экономии по ФОТ педагогического персонала в текущем месяце и выплачиваются в текущем месяце.

Работникам могут производиться премиальные выплаты по итогам работы за календарный период (за месяц, квартал, учебная четверть, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, установленных в муниципальном задании и за выполнение важных и срочных работ по заданию руководителя в процентном отношении от оклада или в абсолютной величине (без начисления на эту выплату районного коэффициента).

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, учебную четверть, год) определяется комиссией по результатам эффективности работы учреждения, рассмотрения служебной записки непосредственного руководителя и выплачивается работнику на основании приказа руководителя учреждения с учетом нижеприведенного перечня упущений и нарушений, в соответствии с которыми начисленные работникам премиальные выплаты уменьшаются или не выплачиваются полностью.

Порядок уменьшения и снятия стимулирующих и премиальных выплат регулируется в Приложении № 9.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ СОШ № 41

Перечень, размеры и порядок определения выплат за стаж, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному, педагогическому и обслуживающему персоналу МБОУ «СОШ №41»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (процентов от оклада)
1	2	3	4
1	Выплаты за стаж заместителям руководителя		
1.1	За стаж работы в должности заместителя руководителя	от 1- 5 лет от 5-10лет свыше 10 лет	5 10 15
2	Выплаты за стаж главному бухгалтеру, заведующему производством		
2.1	За стаж работы по специальности	от 1-5 лет от 5-10лет свыше 10 лет	5 10 15
3	Выплаты за стаж педагогическому персоналу		
3.1	За стаж педагогической работы в образовательных учреждениях Озерского городского округа, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования	От 1- 5 лет от 5-10лет от 10-15лет свыше 15 лет	5 7 10 15
3.2	За стаж работы в библиотеках Челябинской области педагогам-библиотекарям	От 1- 5 лет от 5-10лет от 10-15лет свыше 15 лет	5 7 10 15
4	Выплаты за стаж учебно-вспомогательному персоналу		
4.1	За стаж работы по специальности ведущим бухгалтерам, инспектору по кадрам	От 1-5 лет от 5-10лет свыше 10 лет	10 12 15
4.2	За общий стаж работы Делопроизводителю, секретарю- машинистке, старшему лаборанту	От 1- 5 лет от 5-10лет свыше 10 лет	10 12 15
5	Выплаты за стаж обслуживающему персоналу		
5.1	За стаж работы по специальности поварам	до 5 лет от 5-10лет свыше 10 лет	10 12 15
5.2	За стаж работы в учреждении: Уборщик служебных помещений, мойщик посуды, кладовщик, сторож,	до 5 лет от 5-10лет свыше 10 лет	10 12 15

кухонный рабочий, подсобный рабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автобуса		
---	--	--

Выплаты за стаж устанавливаются работникам на основании приказа руководителя учреждения согласно решению комиссии по установлению стимулирующих выплат.

Выплаты за стаж выплачиваются работникам основного состава (без внешних совместителей):

На работу в условиях внутреннего совместительства стимулирующая выплата за стаж не устанавливается.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ СОШ № 41

Справка об охвате обучающихся \_\_\_\_\_ класса платным питанием  
в \_\_\_\_\_ месяце 2015г.

№ п/п	Количество обучающихся в классе	Льготные категории питающихся (кол-во чел.)	Оставшиеся обучающиеся		% охвата платным питанием Гр.5/гр.4*100%
			Всего	Из них питаются платно	
1	2	3	4	5	6

Классный руководитель \_\_\_\_\_  
(подпись) (Фамилия, имя, отчество)



*ПРИЛОЖЕНИЕ № 9*  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ СОШ № 41

Порядок  
уменьшения и снятия стимулирующих и премиальных выплат

Стимулирующие и премиальные выплаты могут быть уменьшены и(или) полностью сняты на основании приказа директора с учетом мнения комиссии по установлению стимулирующих выплат в следующих случаях:

- некачественного выполнения работы, определенной при установлении стимулирующей выплаты на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие)
- несвоевременного выполнения заданий
- нарушения дисциплины труда
- в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания

Приказы об уменьшении и (или) снятии стимулирующих и премиальных выплат доводятся до сведения работника под роспись