

СОГЛАСОВАНО
Начальник
Управления образования
Администрации ЕМР
Е.А.Кудрявцева
«10» 01 20 14г



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ «Термальненская средняя
общеобразовательная школа»
В.Г.Федоров
«01» января 2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Термальненская средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение включает в себя:

1) размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - ПКГ) в МБОУ «Термальненская СОШ» (далее - Школа);

2) перечень выплат компенсационного характера, а также размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам, основным ставкам заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;

3) условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Школы.

1.2. Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, 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.

1.3. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, основные оклады (основные должностные оклады, основные ставки заработной платы) работников Школы, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.4. Система оплаты труда работников Школы устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим положением;

5) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим положением;

6) мнения представительного органа работников.

1.5. Штатное расписание Школы утверждается директором Школы и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих Школы.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Школы и требованиям, установленным единым тарифно-квалификационным справочником работ и

профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.7. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год исходя из объема субвенции местному бюджету, предоставляемой из краевого бюджета для осуществления государственных полномочий Камчатского края по организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования по основным общеобразовательным программам в отдельных образовательных учреждениях в Камчатском крае, а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение образовательного процесса в части оплаты труда работников, предусматриваемый Школе краевым бюджетом, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Школой услуг.

1.8. Средства на оплату труда, формируемые за счет субвенции местному бюджету, предоставляемой из краевого бюджета для осуществления государственных полномочий Камчатского края по организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования по основным общеобразовательным программам в отдельных образовательных учреждениях в Камчатском крае, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств субвенции местному бюджету, предоставляемой из краевого бюджета для осуществления государственных полномочий Камчатского края по организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования по основным общеобразовательным программам в отдельных образовательных учреждениях в Камчатском крае.

При этом в первую очередь, должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда – оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.

1.9. Заработная плата работника Школы зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда Школы и перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливаются приказом Министерством образования и науки Камчатского края.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений по ПКГ по должностям служащих и профессиям рабочих

2.1. Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников Школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определяются исходя из основных должностных окладов (ставок заработной платы), повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам заработной платы) и увеличения результата на 100 рублей (взамен ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

2.3. Размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста, специфики работы устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы) формирует оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) руководящих и педагогических работников, который применяется при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

2.5. С учетом условий труда работникам Школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Работникам Школы могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.7. Заработная плата работников учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда сформированного в соответствии с действующим штатным расписанием и с учетом финансовых средств утвержденных на соответствующий финансовый год.

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

3.1. Руководителю Школы должностной оклад, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) учредителем Школы.

3.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Школы и средней заработной платы работников Школы устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников Школы.

3.3. Заработная плата заместителей руководителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Школы.

3.5. Заработная плата руководителя Школы, его заместителей, главного бухгалтера выплачивается в пределах фонда оплаты труда сформированного в соответствии с действующим штатным расписанием и с учетом финансовых средств утвержденных на соответствующий финансовый год.

3.6. Выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются для директора Школы Управлением образования Администрации Елизовского муниципального района в пределах средств на оплату труда, утвержденных на соответствующий финансовый год и на плановый период, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы Школы.

Управление образования Администрации Елизовского муниципального района вправе централизовать на эти цели до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам Школы, 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.

Выплаты компенсационного характера работникам Школы, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам Школы с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Оплата труда работников Школы, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже минимальных размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В этих целях работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- 4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Школы при совмещении им профессий (должностей). Под совмещением профессий (должностей) следует понимать выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания (увеличение объема работы) устанавливается работнику Школы при поручении работнику дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику Школы в случае 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.

4.6. Размеры и условия выплат, предусмотренных частями 4.2. – 4.5. настоящего раздела, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.7. Размер повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам Школы на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

При этом директор Школы принимает меры по разработке и реализации плана

мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда.

Если по результатам аттестации рабочих мест подтверждено обеспечение на рабочих местах безопасных условий труда, компенсации работникам не устанавливаются и осуществление повышенной оплаты труда не производится.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Работникам Школы могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы):

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- 2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет;
- 3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ.

5.2. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных частью 5.1. настоящего раздела, принимается Школой в пределах фонда оплаты труда утвержденного учредителем Школы и средств на оплату труда, утвержденных на соответствующий финансовый год и на плановый период.

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с частями 5.3. - 5.5. настоящего раздела.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях. Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при

расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ - 0,5.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в Школе устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) премия за повышение показателей здоровья учащихся.
- 2) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- 4) премия за образцовое качество выполняемых работ.

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренные частью 5.6. настоящего раздела, определяются с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения, утверждаемых Управлением образования Администрации Елизовского муниципального района в отношении Школы.

Размеры выплат стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Школы.

5.8. Премирование осуществляется по решению директора Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников:

- 1) заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю - непосредственно самим директором;
- 2) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;
- 3) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

5.9. Премирование работников Школы осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по Школе.

5.10. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.11. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

5.12. Педагогическим работникам Школы, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных постановлением Правительством Камчатского края.

5.13. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в Школе, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или о высшем профессиональном образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом директора Школы.

Надбавки устанавливаются в следующих рекомендуемых размерах: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из краевого бюджета на оплату труда работников Школы.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Школы на основании письменного заявления работника.

6.2. Директор Школы имеет право делегировать руководителю филиала учреждения полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

6.3. Иные положения (вопросы) не оговоренные настоящим Положением устанавливаются (решаются) директором Школы по согласованию с учредителем данного учреждения в рамках переданных полномочий, а так же законодательства Российской Федерации, Камчатского края и нормативно правовых актов органов местного самоуправления.

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Термальненская средняя
школа»

**Размеры повышающих коэффициентов к окладам
(должностным окладам, ставкам заработной платы) работников
МБОУ Термальненская СШ**

№ п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов	
			для руководящих работников	для педагогическ их работников
1.	Коэффициент уровня образования*	Наличие высшего профессионального образования		1,20
		Наличие среднего профессионального образования		1,10
		Наличие начального профессионального образования, среднего (полного) общего образования		1,00
2.	Коэффициент стажа педагогической работы (за исключением стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)*	Наличие стажа педагогической работы: более 15 лет		1,40
		от 10 до 15 лет	-	1,37
		от 5 до 10 лет	-	1,27
		от 2 до 5 лет	-	1,17
		от 0 до 2 лет		1,00
3.	Коэффициент квалификации*	Наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории		1,40
		первой квалификационной категории		1,20
4.	Коэффициент стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста	Наличие стажа работы в должности методиста (заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)		
		более 6 лет	-	1,3
		от 3 до 6 лет	-	1,2
5.	Коэффициент специфики работы**	Тип 1	1,25	1,25
		Тип 2***	1,20	1,20
		Тип 3	1,15	1,15
		Тип 4	Размер коэффициента определяется приказом Управления образования Администрации ЕМР с учетом специфики работы учреждений	

Примечание:

* за исключением педагогов-библиотекарей, не осуществляющих ведение преподавательской деятельности (ведение занятий по учебным предметам на условиях, установленных для учителей);

** основание для установления коэффициента специфики работы по типам 1, 2, 3, 4 определяется приказом Управления образования Администрации ЕМР с учетом специфики работы учреждений;

*** коэффициент специфики работы 2 типа учреждения распространяется на учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждений. Основание для установления коэффициента специфики работы для определения должностного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по типу 2 определяется приказом Управления образования Администрации ЕМР.

Приложение 1
с изменениями на 01.07.2016г.
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ Термальненская
СШ

Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников МБОУ Термальненская СШ, финансируемых за счет субвенции местному бюджету, предоставляемой из краевого бюджета для осуществления государственных полномочий Камчатского края по организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования по основным общеобразовательным программам

- 1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	5332 – 8558 рублей

- 2) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя** (6)	4060 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня	
младший воспитатель** (6)	4487 – 5282 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников	
Первый квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	5524 рублей
Второй квалификационный уровень: инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель, концертмейстер	5693 рублей
Третий квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист** (1); педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	5848 рублей
Четвертый квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель** (2); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания, старший воспитатель; старший методист** (1), тьютор** (3); учитель; учитель-дефектолог, учитель-логопед	6009 рублей

** (1) За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

** (2) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

** (3) За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

** (6) Рекомендуемый размер окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) помощников воспитателей, младших воспитателей, работающих в образовательных учреждениях, реализующие основные общеобразовательные программы, устанавливаются в размере окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), предусмотренных для указанных должностей образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, не реализующих основные общеобразовательные программы;

- 3) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
Первый квалификационный уровень: архивариус; дежурный по общежитию; делопроизводитель; калькулятор; кассир; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	3384 – 4152 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
лаборант; техник-лаборант; техник-программист	4293 – 6123 рублей
Второй квалификационный уровень: заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий хозяйством.	3734 – 6128 рублей
Третий квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); заведующий общежитием; начальник хозяйственного отдела;	5846 – 6426 рублей
Четвертый квалификационный уровень: мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование « ведущий »	5846 – 7059 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
Первый квалификационный уровень: бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер по защите информации; инженер по надзору за строительством; инженер по охране труда; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; юрисконсульт; менеджер по работе с электронными аукционами, торгами, тендерами – контрактный управляющий	5051 – 5319 рублей
Четвертый квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование « ведущий »	7059 – 7526 рублей

- 4) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26.12.1994 № 367 «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов», Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 05.03.2004 № 30

«Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
Первый квалификационный уровень: наименование профессий 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; кастелянша; кладовщик; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик производственных помещений; уборщик территорий, повар, буфетчик	3174 – 3384 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
Первый квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3734 – 4152 рублей
Четвертый квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5319 – 6426 рублей

5) общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), принятым постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26.12.1994 № 367:

Машинист по стирке и ремонту спецодежды; кухонный рабочий; швея	3174 рублей
---	-------------

6) По должностям служащих и профессиям рабочих, не вошедших в ПКГ и ОКПДТР, размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) устанавливаются по решению руководителя учреждения.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	3174 рублей
--	-------------

ПОЛОЖЕНИЕ

о доплатах, надбавках, стимулирующих выплатах,
премировании и мерах социальной поддержки работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Термальненская средняя школа»

2015 год

1. Общие положения

1.1. Положение о доплатах, надбавках, стимулирующих выплатах, премировании и мерах социальной поддержки работников МБОУ Термальненская СШ далее по тексту Положение, вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников в конечном результате деятельности, проявлении творческой инициативы, качественном исполнении должностных обязанностей и эффективности труда.

1.2. Положение включает в себя:

- перечень выплат компенсационного характера, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных Положением к постановлению, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления.

1.3. Положение определяет источники, виды дополнительных выплат и устанавливает порядок установления доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера и мер социальной поддержки работников школы.

1.4. Положение распространяется на все категории работников школы.

1.5. Стимулирующие доплаты директору школы производятся по приказу начальника управления образования на основании решения комиссии по распределению размеров стимулированию труда руководителей образовательных учреждений при управлении образования.

1.6. Положение, а также изменения и дополнения к нему, принимаются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя учреждения, согласованным с представительным органом самоуправления образовательного учреждения и учредителем.

2. Фонд оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда составляет:

2.1.1. **Тарифный фонд** - фонд на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации с учётом **компенсационных** (обязательных) и прочих выплат, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормами законодательства РФ.

2.1.2. **Надтарифный фонд** – фонд на установление стимулирующих **надбавок** за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряжённость, интенсивность работы, прочих стимулирующих выплат, на **премирование** по результатам труда за успешное и качественное выполнение работ и заданий, а также **доплат за выполнение дополнительных видов работ**, не входящих в круг должностных обязанностей работника: доплат за ведение кружка, за организацию и проведение спортивно-массовых мероприятий и мероприятий по трудовому воспитанию, за заведывание учебными кабинетами, огородом (теплицами), доплаты за обслуживание работающих компьютеров, за руководство методическими объединениями и т.п. выплаты.

Значение размера надтарифной части фонда **в общем фонде оплаты труда 25%**, что составляет **33%** от тарифного фонда.

При наличии экономии фонда оплаты труда, за исключением экономии за счёт невыполнения плана нагрузки, образовавшейся в пределах утверждённых бюджетных ассигнований на оплату труда на текущий финансовый год, могут производиться выплаты стимулирующего характера, премии и оказание материальной помощи работникам. Выплаты производятся в течение года и по итогам года.

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работников.

3. Порядок установления доплат, надбавок, стимулирующих выплат, премирования и социальной поддержки работников

3.1. Работникам МБОУ Термальненская СШ могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

3.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- * за образцовое качество выполняемых работ;
- * за выполнение особо важных и срочных работ;
- * за интенсивность и высокие результаты работы;
- * премиальные выплаты по итогам работы в месяц, полугодие, год;
- * премии за образцовое качество выполняемых работ.

3.3. Доплаты, надбавки, стимулирующие выплаты, премирование и меры социальной поддержки работников производятся из надтарифной части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда в пределах утверждённых ассигнований на оплату труда на текущий финансовый год, а также за счёт внебюджетных средств.

3.4. Распределение средств надтарифной части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия), Состав Комиссии утверждается на общем собрании коллектива.

3.5. Доплаты, надбавки, стимулирующие и поощрительные выплаты конкретному работнику устанавливаются индивидуально по результатам труда в процентах от должностного оклада или в фиксированной сумме в рублях.

3.6. Доплаты и надбавки могут устанавливаться на месяц, квартал, на полугодие, на учебный год в зависимости от вида и назначения выплат.

3.7. **Ежемесячно** по представлению директора МБОУ Термальненская СШ Комиссия принимает решение о размерах стимулирующих доплат и надбавок по результатам труда персонально по каждому работнику с приложением протокола **по форме** используя приложение с критериями к данному Положению в соответствии с методическими рекомендациями Министерства образования и науки Камчатского края.

3.8. Размеры доплат и надбавок утверждаются приказом директора школы на основании решения Комиссии и отражаются в таблице учёта рабочего времени за текущий месяц.

3.9. Основными условиями стимулирования: доплат и надбавок, являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, качественная работа с детьми в соответствии со стандартами;
- неукоснительное соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка (трудовой дисциплины) и приложений к нему;
- чёткое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений (исполнительской дисциплины);
- отсутствие замечаний контролирующих организаций (Роспотребнадзора, пожарной инспекции, методической службы и др.);
- создание (в соответствии с современными требованиями) условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- качественная подготовка учащихся и воспитанников;
- высокий процент посещаемости;
- качественная организация детского питания;
- профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями;
- творчество и инициатива (участие в праздниках, развлечениях и других мероприятиях);
- дополнительные работы, непосредственно не связанные с должностными обязанностями.

3.10. Размер доплат и надбавок максимальными размерами не ограничивается и не определяется в зависимости от дополнительного объема работ и личного вклада в результаты работы школы.

При **премировании** так же учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

4.Отмена и снижение доплат и надбавок

4.1. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, а также повышающие коэффициенты могут быть снижены или отменены. Отмена или снижение их размера производится на основании решения Комиссия по распределению директора, а повышающие

коэффициенты (персональный, за выслугу лет(кроме педагогов) и за интенсивность труда) единолично директором и не требует издания отдельного локального акта, протокола.

3.2. Доплаты и надбавки, а также повышающие коэффициенты не устанавливаются, отменяются или понижаются в случае:

- неисполнения и (или) ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- неоднократного несвоевременного исполнения поручений директора, руководителя структурного подразделения (по подчинённости);
- нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- наличия обоснованных письменных заявлений (обращений, жалоб) работников школы, родителей или лиц их заменяющих по поводу конфликтных ситуаций, невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики;
- уменьшение объёма и (или) ухудшения качества работы, за которую производилась доплата;
- **из-за отсутствия средств в связи с перерасходом утверждённого фонда оплаты труда.**

Другие причины:

- нарушение санитарного режима;
- правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- при халатном отношении к сохранности материально-технической базы школы;
- в случае обоснованных жалоб родителей на низкое качество учебно-воспитательной работы, фактам нарушения действующего законодательства РФ;
- в случае отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствию взаимопонимания);
- при несоблюдении субординации с директором и контролирующими организациями (лицами), игнорировании замечаний, неуважительное отношение к коллегам, родителям, воспитанникам.

5. Заключительная часть

Директор МБОУ Термальненская СШ имеет право делегировать исполняющему обязанности или заместителю директора школы полномочия по определению размеров заработной платы работников школы, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств на оплату труда.

МБОУ Термальненская СШ имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нём системы критериев в

приложение по дополнительным стимулирующим выплатам. Положение вступает в силу с момента подписания и действительно до принятия нового.

Приложение № 1
к Положению о доплатах,
надбавках, стимулирующих выплатах,
премировании и мерах социальной поддержки
работников МБОУ Термальненская СШ

**1.Доплаты, надбавки, стимулирующие выплаты
за высокие достижения в работе.**

№ п\п	Наименование категории работников, должности	Основание для доплат, надбавок, стимулирующих выплат за качество, высокие достижения в работе	в % от должностного оклада или в рублях	Периодичность выплаты	Примечание
		1.Административный персонал			
1.1.		Качество и доступность обязательного общего образования.			
1.1.1.	Заместитель директора	Высокий уровень взаимодействия с родительской общественностью по привлечению к участию в организации образовательного процесса.	До 15%	Ежемесячно или на период до очередного подведения итогов	
1.1.2.		Достижение учащимися курируемых направлений стабильных или более высоких результатов по сравнению с предыдущим периодом.	До 10%	На год от должностного оклада	
1.1.3.		Обеспечение внедрения современных педагогических технологий в образовательную деятельность педагогов курируемых направлений.	До 20%		
1.1.5.	Главный бухгалтер	Отсутствие не целевого использования бюджетных средств	30%		
1.1.6.		Отсутствие хищений, недостач, порчи материальных ценностей	10%		
1.1.7.		Сложность и напряженность работы	30%		
1.1.8.		Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов, налоговой инспекции	10%	Ежемесячно от должностного оклада	
1.2.		Сохранения здоровья.			
1.2.1.		Создание комфортных условий пребывания участников образовательного процесса, организация горячего питания.	До 5%	Ежемесячно или на период до очередного подведения итогов	
1.3.					

		Воспитание учащихся, воспитанников и самовоспитание сотрудников.			
1.3.1.		Поддержание благоприятного психологического климата в учреждении, высокий уровень решения конфликтных ситуаций с родителями, воспитанниками, работниками учреждения.	До 5%		
1.3.2.		Отсутствие случаев детских правонарушений, преступлений, детской безнадзорности и беспризорности.	До 10%	На месяц от должностного оклада	
1.3.3.		Активность и качество деятельности курируемых профессионально-общественных педагогических объединений.	До 10%	На год от должностного оклада	
1.3.4.		За расширение функциональных обязанностей.	До 100%	На месяц от должностного оклада	
1.3.5.		За напряженность труда	До 35%	На месяц от должностного оклада	
1.4.		Работа с кадрами, эффективность.			
1.4.1.		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (педагогический совет, методических объединений, род. собраниях)	До 5%	Ежемесячно или на период до очередного подведения педагогов	
1.4.2.		Активное участие в создании условий для профессионального совершенствования педагогов.	До 10%	На год от должностного оклада	
1.4.3.		Рост числа педагогов, владеющих современными образовательными технологиями.	До 10%	На год от должностного оклада	
		2. Педагогические работники			
2.1.		Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников:		Ежемесячно или на период до очередного подведения педагогов	
2.1.1.		За заведование теплицей, опытным участком. Выращивание рассады (январь-апрель), высадка клумб и огорода и т.п. (с мая по сентябрь),	До 20%		Объём, коли

		полив и прополка и т.п.			чест во и каче ство
2.1.2.		За заведование логопедическим пунктом, методкабинетом, муз/спортивным залом.	До 10%		
2.1.3.		Выполнение других работ, не входящих в должностные обязанности (оформление помещений детсада, шитьё, организация мелкого ремонта и т.п.).	До 10%		
2.1.4.		За сопровождение воспитанников в театр, цирк, зоопарк и т.п., или организация подвоза детей автобусами.	До 10%		
2.1.5.		За выполнение обязанностей секретаря педагогического совета.	До 5%	По итогам и результатам выполненной работы	
2.1.6.		За работу по организации дистанционного обучения детей-инвалидов	До 10%	На год от должностного оклада	
2.2.		Стимулирующие надбавки за образцовое качество, сложность, напряжённость, интенсивность работы и результативность			
2.2.1.		За создание условий и адаптацию детей в раннего возраста группах.	До 15%		
2.2.2.		Качество оздоровительной работы: Посещаемость детей в группах: От 1,5 до 3 лет – свыше 70% От 3 до 5 лет - свыше 75% От 5 до 7 лет – свыше 80%	До 10%		
2.2.3.		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	До 10%	Не выше 15% от численности детей ежеквартально	
2.2.4.		Участие детей в конкурсах (районный, краевой уровень)	до 15%	По результатам	
2.2.5.		Наличие призовых мест (районный, призовой уровень)	До 30%	По результатам	
2.2.6.		Профессиональный рост, профессиональная реализация: Повышение авторитета и имиджа ДОУ. Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции, посещение МО и т.д.) на	До 30%	По результатам	

		различных уровнях			
2.2.7.		За организацию и ведение кружка (план, график работы, учет посещаемости, регулярного посещения занятий)	До 10%	По результатам	
2.2.8.		Качество планирования и реализация образовательной деятельности педагога	До 10%	По итогам проверки	
2.2.9.		Активное вовлечение родителей в жизнь ЛОУ (проекты, выставки, конкурсы, мастер-класс, экскурсии, оформление д/с, территории и т.д.)	До 10%	По итогам проведенной работы	
2.2.10		Коррекционная работа с детьми ОВЗ	До 15%	На учебный год от должностного оклада	
2.2.11		Создание благоприятного психологического климата в группе. Удовлетворение детей и родителей качеством образовательных услуг, отношением к детям, отсутствием жалоб и замечаний.	До 10%		
2.2.12		Работа с одарёнными детьми, подготовка и участие в конкурсах разных уровней.	До 20%	По результатам	
2.2.13		Проведение открытых занятий, мероприятий различного уровня, уроков, предметных Недель.	До 15%		
2.2.14		Привлечение внебюджетных средств на пополнение материально-технической базы и развитие учреждения (группы).	До 20%	За период в котором привлечены	От 1,5 тыс. руб. и выше доклада
2.2.15		За работу с детьми из неблагополучных семей	До 20%		
2.2.16		Качественная подготовка детей к школе (высокий уровень знаний, умений и навыков детей по результатам срезов, проверок и диагностики).	До 20%	Май, по решению итогового педсовета	Только педагогам выпускной группы
2.2.17		За выполнение особо важных и срочных работ.	До 20%	За период в котором выполнено	Своими силами и

					средствами
2.2.18		За качественную подготовку и проведение утренников, праздников, участие в различных конкурсах района, достойное представление сада: получение грамот, дипломов, благодарностей МОУ.	До 10%	За период в котором выполнено	Своими силами и средствами
2.2.19		За классное руководство.	До 20%	Ежемесячно от должностного оклада	
2.2.20		За проверку тетрадей	15% - учителям-предметникам - от нагрузки; 10% - учителям начальных классов от оклада	На учебный год от нагрузки	
2.2.21		За заведование учебным кабинетом.	До 10%	На учебный год от должностного оклада	
2.2.22		За установку вычислительной техники	5%	За каждый работающий компьютер от нагрузки	
2.2.23		За заведование мастерскими: швейной, комбинированной.	20-25%	На учебный год от должностного оклада	
2.2.24		За руководство профессиональными объединениями и творческими группами (МО).	10%	На учебный год от должностного оклада	
2.2.25		За подготовку и сдачу ЕГЭ	10%	На	

				учебный год от должностного оклада	
2.2.26		За индивидуальную работу с одарёнными детьми с предоставлением результатов.	20%	На учебный год от должностного оклада	
2.2.27		За работу с претендентами на медаль и подготовку к олимпиадам различного уровня.	До 15%	На учебный год от должностного оклада	
2.2.28		За организацию сдачи ГТО	15%	По факту за месяц от нагрузки	
2.2.29		За интенсивность и напряжённость условий труда.	До 30%	На учебный год от должностного оклада	
2.2.30		За работу с молодыми специалистами (наставничество).	15%	На учебный год от нагрузки	
2.2.31		За победу в муниципальных, краевых, всероссийских профессиональных конкурсах.	До 20%	На год от должностного оклада	
2.2.32		Молодым специалистам.	50% - за 1 и 2 год работы ; 40% - за 3 год работы	На год от нагрузки	
2.2.33		За работу в режиме эксперимента.	15%	На год от должностного оклада	
2.2.34		За расширение функциональных обязанностей.	До 100%	На год от должностного оклада	
2.3.		Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, воспитатель в ГПД, преподаватель-организатор ОБЖ.			
2.3.1.		За высокую результативность сложных и внеплановых работ.	До 10%	По факту за месяц от должностного оклада	
2.3.2.		За обеспечение внедрения современных	До 10%	Ежемесячн	

		педагогических технологий в образовательную деятельность педагогов.		о от должностного оклада	
		3. Учебно- вспомогательный персонал			
3.1.		Качество и результативность			
3.1.1.	Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, кассир	Ведение делопроизводства в соответствии с номенклатурой.	20%	ежемесячно от должностного оклада	
3.1.2.		Соблюдение сроков исполнения документации, качество исполнения служебных материалов, запросов.	15%	ежемесячно от должностного оклада	
3.1.3.		Своевременное, полное, точное предоставление бухгалтерской отчетности.	15%	ежемесячно от должностного оклада	
3.1.4.		Библиотекарь	За работу с библиотечным фондом.	20%	На учебный год от должностного оклада
3.1.5.		За проведение общешкольных, муниципальных, краевых мероприятий.	До 20%	По факту за месяц от должностного оклада	
3.1.6.	Специалист по кадрам, инспектор по кадрам, секретарь-машинистка	За высокое качество работы с документацией школы (ведение и отчетность документации)	До 30%	По факту за месяц от должностного оклада	
3.1.7.		За ведение учетной документации и оформление листов нетрудоспособности.	До 20%	По факту за месяц от должностного оклада	
3.1.8.		За работу по оформлению пенсионных дел сотрудников.	До 10%		
3.1.9.		За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.	До 30%		
3.1.10.		За выполнение работы по оформлению компенсации родительской платы	До 30%		
3.1.11.		За выполнение работ, связанных с поездками в г. Елизово по специальным заданиям (использование личного транспорта)	До 25%	По факту за месяц от должностного оклада	
3.1.12.	Ведущий менеджер по работе с электронными	За образцовое качество выполняемых работ.	До 30%	По факту за месяц от должностного оклада	

	аукционами, торгами, тендерами (контрактный управляющий)				
3.1.13	Младший воспитатель (помощник воспитателя)	За каждого ребёнка сверх норматива.	5% за 1 ребёнка	ежемесячно	Детский раздельный на количество рабочих дней
3.1.14		Большой объем выполняемой работы (замена отсутствующего работника)	До 20%	По факту за месяц от должностного оклада	
3.1.15		За работу не входящую в должностные обязанности	До 30%	По факту за месяц от должностного оклада	
3.1.16		Низкая заболеваемость, высокая посещаемость детьми детсада.	До 20%		Не менее 75% средний результат
3.1.17		За расширение функциональных обязанностей.	До 100%	На год от должностного оклада	
		4. Обслуживающий персонал.			
4.1.		Исполнительская культура, качество и результативность			
4.1.1.	Заведующий хозяйством	За высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативное и творческое отношение к исполнению должностных обязанностей.	До 10%	Ежемесячно или на период до очередного отчисления	
4.1.2.		Высокий уровень организации и проведения санитарно – профилактических мероприятий,	До 15%		

		мероприятий по антитерроризму и учений по ПБ.			
4.1.3.		Своевременное и качественное ведение документации по использованию и постановке на учёт товарно- материальных ценностей, исполнение расчётов и составление отчётности по использованию материальных ресурсов, расходованию, анализу и экономии утверждённых лимитов на энергоресурсы.	До 15%		
4.1.4.		Высокое качество организации и проведения ремонтных работ, работ по подготовке помещений учреждения к началу учебного года, работ по подготовке к началу отопительного сезона, по обеспечению условий по благоустройству территории МДОУ.	До 30%		
4.1.5.		Привлечение внебюджетных средств для пополнения материально-технической базы и развитие учреждения.	До 10%		От 1,5 тыс. руб. и выше
4.1.6.		За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (кассира, кладовщика, экспедитора).	До 30%		
4.1.7.		За сложность, напряжённость и интенсивность работы.	До 30%		
4.1.8.	Кладовщик	За несение материальной ответственности.	До 20%	На год от должностного оклада	
4.1.9.		За оперативность и высокое качество выполняемой работы.	До 10%	Ежемесячно или на период до очередного подведения итогов	
4.1.10.		За сложность, напряжённость и инициативность работы.	До 30%		
4.1.11.	Шеф-повар, повар, кухонный рабочий, грузчик	За высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативное и творческое отношение к исполнению должностных обязанностей.	До 30%	Ежемесячно или на период очередного подведения итогов	
4.1.12.		За оперативность и высокое качество выполняемой работы (за подмену отсутствующего работника).	До 30%		
4.1.13.		За сложность, напряжённость и инициативность работы.	До 30%		
4.1.14.		За дополнительную работу повара (санитарную уборку помещений кухни, чистку овощей в ручную и т.п.)	До 30%		
4.1.15.		Строгое соблюдение режима питания	До 10%		
4.1.16.		За отсутствие нарушений, строгое соблюдение	До 15%		

		норм закладки продуктов и выхода блюд			
4.1.17		Удовлетворение детей и родителей качеством образовательных услуг, отношением к детям, отсутствием жалоб и замечаний.	До 10%		Наблюдение опрос
4.1.18	Сторож, уборщик территории, уборщик служебных помещений, вахтер, гардеробщи к, водитель	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (за подмену отсутствующего работника).	До 30%	Ежемесячно или на период очередного подведения итогов	
4.1.19		Выполнение спец. заданий сотрудниками, особо важную и сложные работы.	До 20%		
4.1.20		За сложность, напряжённость и интенсивность работы	До 30%		
4.1.21		За отсутствие замечаний к содержанию территории в соответствии с требованиями СанПиН	До 10%		
4.1.22		За образцовое качество выполняемых работ.	30%		За месяц от должностного оклада
4.1.23		За выполнение особо сложных работ.	50%	По факту за месяц от должностного оклада	
4.1.24		За напряженность и расширение функциональных обязанностей.	До 100%	По факту за месяц от должностного оклада	
4.1.25		За привлечение работников к текущему ремонту.	До 100%	По факту за месяц от должностного оклада	
4.1.26		За обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебных кабинетах	12%	На год от должностного оклада	
		5. Показатели, влияющие на снижение или лишение поощрительных выплат.			
5.1.		Размер стимулирующих выплат может быть снижен: <ul style="list-style-type: none"> при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, невыполнении приказов, распоряжений руководителя дошкольного учреждения; 	до 20%		
		<ul style="list-style-type: none"> невыполнении показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников административно – управленческого персонала, педагогических работников, 	до 20%		

		медицинского персонала, младшего обслуживающего персонала, иных работников дошкольного образовательного учреждения;			
		<ul style="list-style-type: none"> • применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор); 	до20%		
		<ul style="list-style-type: none"> • халатного отношения к сохранности материально-технической базы; 	до20%		
		<ul style="list-style-type: none"> • при нарушении условий, обеспечивающих благополучное пребывание детей в группах; 	до20%		
		<ul style="list-style-type: none"> • обоснованные жалобы родителей на неудовлетворительное качество образовательных услуг и отношение к детям; 	до50%		
		<ul style="list-style-type: none"> • обоснованные замечания со стороны руководителя, старшего воспитателя на качество образовательно – воспитательного процесса; 	до20%		
		<ul style="list-style-type: none"> • нарушение требований СанПиНа по обеспечению санитарно – гигиенических условий участников образовательного процесса в группе, несоблюдение режима дня; 	до20%		
		<ul style="list-style-type: none"> • неудовлетворительное качество проведения оздоровительно – профилактической работы в группе. Обоснованное замечание со стороны мед. сестры; 	до20%		
		<ul style="list-style-type: none"> • при несоблюдении педагогической этики, создании конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса. 	до20%		
5.2.		<i>Работник может быть полностью лишен стимулирующих выплат в случае:</i>			
		<ul style="list-style-type: none"> • наличия травматизма воспитанников во время пребывания в МБОУ, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника; 			
		<ul style="list-style-type: none"> • за нарушение Устава и (или) Правил внутреннего трудового распорядка; 			
		<ul style="list-style-type: none"> • за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины; 			

		<ul style="list-style-type: none"> за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда. 			
		<ul style="list-style-type: none"> нарушение субординации, невыполнение распоряжений руководителя. 			

*Решение о лишении или уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директором МБОУ на основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда

Приложение № 2
к Положению о доплатах,
надбавках, стимулирующих выплатах,
премировании и мерах социальной поддержки
работников МБОУ Термальненская СШ

2.Премирование за успешное и качественное выполнение работ

№ п/п	Наименование категории работников, должности	Основание для доплат, надбавок, стимулирующих выплат за качество, высокие достижения в работе	в % от должностного клада или в рублях	Периодичность выплаты	Примечание
1.	Педагогические работники.	За высокие (стабильные) показатели успеваемости, посещаемости, сохранность контингента воспитанников при подведении итогов	До 30%	За полугодие и итогово	неоднократно
2.	Педагогические работники.	За подготовку участников и победу в конкурсах, смотрах, соревнованиях, фестивалях и т.п. мероприятий районного и краевого уровня.	До 3 000 рублей		
3.	Все работники учреждения.	Премирование за выполнение особо важных (сложных) работ.	До 30%		
4.	Все работники учреждения.	За своевременное и высококачественное выполнение ремонтных работ или подготовку помещений учреждения к началу учебного года.	До 30%		
5.	Все работники учреждения	Премия по итогам работы за год персонально по каждому работнику в зависимости от личного вклада.	При условии экономии фонда оплаты труда	Декабрь или январь	

6.	Все работники учреждения	Прочие профессиональные достижения работников по наиболее важным показателям деятельности.	До 10 000 рублей	
7.	Все работники учреждения	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.	До 30%	
8.	Все работники учреждения	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	До 30%	
9.	Все работники учреждения	За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	До 5 000 рублей	
10.	Ответственные лица	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.	До 30%	
11.	Все работники учреждения	За участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.	До 30%	
12.	Все работники учреждения	Премии в честь профессиональных праздников День учителя, День дошкольного работника, Международного женского дня 8 Марта (кроме мужчин), Дня защитников отечества (кроме женщин).	До 3 000 рублей в пределах суммы экономии фонда оплаты труда	К любому празднику

Приложение № 3
к Положению о доплатах,
надбавках, стимулирующих выплатах,
премировании и мерах социальной поддержки
работников МБОУ Термальненская СШ

3. Меры социальной поддержки работников образовательных учреждений, материальная помощь

№ п\п	Наименование категории работников, должности	Основание для доплат, надбавок, стимулирующих выплат за качество, высокие достижения в работе	в % от должностного клада или в рублях	Периодичность выплаты	Примечание
		Единовременная материальная помощь может выплачиваться работнику в течение года неоднократно, только по разным основаниям.			
1.	Все категории работников	В связи с трудным материальным положением, нуждающимся работникам.	До 6 000 рублей	Не чаще 1 раза в году, при наличии средств	
2.		При несчастном случае с работником или с его близкими родственниками.	До 6 000 рублей		
3.		В случае смерти работника или его близких родственников.	До 8 000 рублей		
4.		В связи с длительной болезнью на оздоровление.	До 1 000 рублей		
5.		К юбилею (50, 55, 60, 70, 75 лет).	До 3 000 рублей		

6.		В связи с уходом на пенсию (кроме тех, кто имеет право на получение 12 должностных окладов).	До 3 000 рублей		
7.		В связи с рождением ребёнка.	До 3 000 рублей		
8.		Прочие (в протоколе конкретно указываются). Например: в целях закрепления кадров или за долголетний труд на данном предприятии).	До 1 500 рублей	1 раз в год	По представлению заведующей

Приложение № 4
к Положению о доплатах,
надбавках, стимулирующих выплатах,
премировании и мерах социальной поддержки
работников МБОУ Термальненская СШ

4. Повышающие коэффициенты

№ п\п	Наименование категории работников, должности	Решение об установлении вида повышающего коэффициента не образующего новый оклад, его размере и периодичности принимается заведующей персонально в отношении конкретного работника	коэффициент	Итого в % к окладу, должно стному окладу	Периодичность выплаты	Примечание
1.	Могут быть установлены любому работнику обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала за особые заслуги	Персональный Условия: учёт уровня профессиональной подготовки, сложности, важности, выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.	от 1,0 до 3,0	До 300 %	Ежемесячно, на квартал, полугодие или год (отражается в приказе)	Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учёта данных повышающих коэффициентов к
2.	Могут быть установлены любому работнику обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала учреждения	За выслугу лет от 3-х и выше Требования: 3 – 5 лет 0,1 от 5 – 8 лет 0,15 от 8 – 14 лет 0,2 от 14 – 20)25 от 20 лет и выше 0,3 Условия: кроме педагогического персонала	от 0,1 до 0,3	От 10% до 30%	Ежемесячно, на квартал, полугодие или год (отражается в приказе)	Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учёта данных повышающих коэффициентов к

3.	Могут быть установлены: воспитателю, инструктору по физкультуре, педагогу-психологу, муз. руководителю и уч. логопеду	За интенсивность и качество труда Условия: систематически высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определённой инициативы	до 0,2	До 20 %		
4.	Могут быть установлены: завхозу, сторожу, кух. рабочей, грузчику, помощнику или младшему воспитателю, повару, рабочему по стирке и ремонту белья, кастелянше, уборщику территории и уб. служ. помещений, раб. по обсл. здания и т.д.	За интенсивность и качество труда Условия: систематически высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы	до 2,0	до 200 %		