

Принято общим Собранием трудового
коллектива школы
Протокол № 1 от 31.08.2015 г.



Утверждено
Приказом директора школы
№ 107 от 31.08.2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда в Школе и стимулировании труда работников

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано на основании статьи 135 и статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением главы Администрации МО «Всеволожский муниципальный район Ленинградской области от 26.12.2014г. № 4119.
- 1.2. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и регулирует вопросы установления оплаты труда и стимулирования работников Муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования детей «ДШИ Всеволожского района».
- 1.3. Данное Положение устанавливает также систему отношений в области оплаты труда между директором (далее Руководитель) и работниками Учреждения (далее - Работники).
- 1.4. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в решении Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 16 июня 2011 года № 34 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области», а также в Положении от 29.06.2011г. № 1375.
- 1.5. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.
- 1.6. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым профессиям рабочих

2.1. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.2. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов:

рабочих замещающих должности по общеотраслевым профессиям, устанавливаются в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению;

2.3. Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4 квалификационным уровнем второго уровня профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, устанавливаются в размерах согласно приложениям № 2 и №8 к настоящему Положению; формируется с учетом мнения Комиссии по оплате и стимулированию труда Работников Учреждения (далее Комиссия) и утверждается приказом по Учреждению.

3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих и особенности оплаты труда отдельных категорий работников

3.1. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников устанавливаются в размерах: по общеотраслевым должностям согласно приложению № 4 к настоящему Положению; по должностям работников, специалистов и служащих учреждения согласно приложения № 3 к настоящему Положению.

3.2. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения руководитель учреждения утверждает штатное расписание и его изменения. В случаях предусмотренных настоящим Положением составляются тарификационные списки работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии по формам и в порядке, утвержденным Центром экономики и финансов бюджетных учреждений.

4. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителям, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

4.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

4.3. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя учреждения.

4.4. Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются по видам экономической деятельности в соответствии приложения № 5 к настоящему Положению;

4.5. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда.

4.6. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом органа местного самоуправления муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (далее уполномоченный орган), которому подведомственно учреждение, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 сентября текущего года.

4.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются приказом уполномоченного органа соответственно в размере 90 и 80 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

5.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.3. По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

5.4. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, приведены в приложениях № 6 и № 7 к настоящему Положению.

5.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

сторожам - 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации).

5.8. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

6. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

6.1. Работникам учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- за интенсивность и высокие результаты работы
- за качество выполняемых работ,
- за стаж непрерывной работы в учреждении,
- премиальные выплаты по итогам работы,
- персональные надбавки.

6.1.1. за интенсивность и высокие результаты работы:

Категория работников	перечень	% от должностного оклада	Сроки установления выплат
Заместители директора, завхоз, бухгалтер, документовед, главный бухгалтер, руководитель структурного отделения	За интенсивность и высокие результаты работы	До 50%	Ежемесячно, при условии выполнения производственных показателей.
Завхозы, зам. директора по АХР	за оформление договоров, муниципальных контрактов	До 50%	Ежемесячно, при условии выполнения производственных показателей
Рабочий по обслуживанию зданий, дворник	За работу в сложных условиях	20%	Ежемесячно. За отчетный период. Учебный год
Преподаватели	За модернизацию образовательного процесса	Согласно приложению	Ежемесячно. За отчетный период
Преподаватели	За заведование предметными секциями, методическими объединениями.	До 10%	Ежемесячно. За отчетный период. Учебный год
Преподаватели	Наставничество преподавателей по специальности над молодыми преподавателями	До 10%	Ежемесячно. За отчетный период. Учебный год

	(опыт работы от 0 до 3-х лет)		
Библиотекарь, настройщик, уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, рабочий, кладовщик, звукооператор,	За интенсивность работы (Работа в детском коллективе)	до 50%	Ежемесячно. За отчетный период. Учебный год
Документовед, главный бухгалтер	За работу в отдельно стоящих зданиях, расположенных на разных территориях	10% за каждое здание	Ежемесячно. За отчетный период. Учебный год
Работники Учреждения	За высокие результаты работы: на муниципальном уровне на региональном уровне на федеральном уровне	10% 20% 30%	За отчетный период
Все работники Учреждения	За высокие результаты работы и интенсивность:	до 50%	Ежемесячно. За отчетный период

6.2. Стимулирующие выплаты за особые достижения и качество выполняемой работы определяются на основании информации заместителей Руководителя Учреждения, предоставляемой на заседании Комиссии, подтвержденные официальными документами, и утверждаются приказом Руководителя. Критерии понижающие уровень стимулирования: обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшее отражения в административных актах, нарушение норм техники безопасности, режима работы. Любое стимулирование деятельности преподавателей только при сохранности контингента класса, отсутствии обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках, правильного ведения документации

6.3. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении, персональная надбавка за наличие квалификационной категории, персональная надбавка за звание, наличие ученой степени, персональная надбавка за работу в учреждении с детским контингентом, устанавливаются на учебный год и вносятся в тарификацию. При исчислении непрерывного стажа в Учреждении, учитывается непрерывный стаж работы в данном учреждении.

Категория работников	перечень	% от должностного оклада	Сроки установления выплат
Работники Учреждения	За стаж непрерывной работы в Учреждении От 1 года до 5 лет От 5 лет до 10 лет От 10 лет до 15 лет Свыше 15 лет	10 12 15 20	Устанавливаются на учебный год

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению об утверждении положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

6.5. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

6.6. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

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

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

6.7. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

- за безупречную и эффективную работу

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, учебный год, четверть, 9 месяцев, год);

- за подготовку учащихся к концертным выступлениям в школе, на территории поселка, района.

- к юбилейным датам рождения; (50 лет и последующие каждые 5 лет)

- к юбилею педагогической деятельности (25 лет и последующие каждые 5 лет)

- к календарным праздникам;

- к профессиональным праздникам

- за выполнение особо важных и срочных работ.

- за награждение Почетной грамотой главы администрации муниципального образования, Комитета по культуре Ленинградской области.

- за награждение грамотой Учреждения.

6.8. В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

6.9. Премии выплачиваются на основании приказа руководителя образовательного учреждения на основании протокола заседания комиссии по распределению премиального фонда.

6.10. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

6.11. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

6.12. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний, по результатам проверок, при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся: нарушение Устава школы, правил внутреннего распорядка, должностной инструкции, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за этот период, в котором на него было наложено взыскание.

6.13. Размер премии не зависит от стажа работы, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничен.

6.14. При наличии экономии фонда оплаты труда, так же выплачиваются премии ограниченные размером выплаты:

за подготовку учащихся к школьным конкурсам:

1 место – 700 рублей.

2 место -- 500 рублей

3 место - 300 рублей.

- за подготовку учащихся к конкурсам: Районные;
 - 1 место – 1200 рублей.
 - 2 место -- 1000 рублей
 - 3 место - 800 рублей.

- за подготовку учащихся к конкурсам: областным, региональным, Всероссийским, международным.

Дипломы:

лауреата

- 1 место – 1500 рублей.
- 2 место -- 1200 рублей
- 3 место - 1000 рублей.

дипломанта

- 1 место – 1000 рублей.
- 2 место -- 800 рублей
- 3 место - 500 рублей.

Но не более 2500 тысяч рублей за один конкурс .

6.15. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

6.16. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику в особых случаях на основании личного письменного заявления работника, либо по представлению руководителя, где работает нуждающийся.

Материальная помощь предоставляется в следующих случаях:

- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета. При условии предоставления документов, подтверждающих фактические расходы на лечение;

- смерти близких родственников работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.)

- в целях оказания социальной поддержки.

6.17. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) руководителю учреждения определяется приказом уполномоченного органа с учетом исполнения учреждением муниципальных заданий и/или выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществлении основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Порядок осуществления указанных выплат, регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципального учреждений, утвержденным приказом уполномоченного органа.

6.18. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном для других работников учреждения.

6.19. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

6.19.1. Работникам, имеющим почетные звания устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, в размерах:

почетное звание «Народный» «Заслуженный работник культуры» «Заслуженный деятель искусств»-30 процентов;

почетное звание «Отличник народного просвещения» - 10 процентов.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

6.19.2. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.

6.19.3. Работникам имеющим ученую степень по профилю деятельности устанавливается персональная надбавка к должностному окладу(ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах.

- кандидата наук – 1500 рублей.

- доктора наук – 3500 рублей.

6.19.3. Персональная надбавка устанавливается:

- педагогическим работникам учреждения, за квалификационную категорию в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию - 10 процентов.

- не педагогическим работникам учреждения устанавливается персональная надбавка за квалификационную категорию по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию - 15 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию - 10 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию - 5 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

6.19.4. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;

при присвоении почетного (отраслевого) звания - со дня присвоения.

6.19. Источником средств, для материального поощрения за результат работы и высокое качество работы, за напряженность, интенсивность, для выплаты персональных надбавок являются:

- стимулирующий фонд.

- текущая экономия фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей.

7. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

7.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;

расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;

расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

7.2. Годовой фонд оплаты труда учреждений рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по учреждению.

7.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется распоряжением уполномоченного органа в пределах, утвержденных по бюджету муниципального образования ассигнований на соответствующий год.

В случае если показатели наполняемости классов (групп) в среднем по учреждению образования ниже установленных Типовым положением о соответствующем учреждении и предельными штатными нормативами, утвержденными нормативными правовыми актами, объем средств на установление стимулирующих выплат работникам устанавливается в размере исходя из соотношения расчетной и нормативной наполняемости.

7.4. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

расходов на выплату должностных окладов (окладов) всех штатных единиц по штатному расписанию;

расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;

расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

Годовой фонд оплаты труда работников учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. сверх суммы средств, направляемых на выплату должностных окладов, компенсационных выплат и персональных надбавок, предусматриваются средства на осуществление стимулирующих выплат в размере числа месячных должностных окладов штатных единиц по штатному расписанию.

8. Заключительные положения

Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом Руководителя Учреждения и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2012 года.

Изменения и дополнения к настоящему Положению могут производиться на основании изменений действующего законодательства, после их согласования с Комиссией и утверждения руководителем Учреждения.

1	Критерии установления доплат и надбавок стимулирующего характера Педагогический персонал		
	№	Модернизация образовательного процесса Позитивные результаты образовательной деятельности	В рублях
I	Повышение качества школьного образования		
1.1	Высокое качество освоения образовательной программы - позитивная динамика успеваемости класса по ОП по сравнению со средним уровнем успеваемости по школе (мониторинг класса).	500	единовременно
1.2	Участие учащихся в конкурсах, олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей) Победа/призовое место на муниципальном Победа/призовое место на региональном международном уровне Участие на федеральном/международном уровне (согласно списку министерства культуры) Победа/призовое место на федеральном/международном уровне	500-1500	единовременно
1.3	Наличие учащихся стипендиатов: Муниципального уровня Областного уровня Федерального уровня	2000 3000 4000	единовременно
1.4	Участие учащихся в конференциях по предмету Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне	300 500	единовременно
1.5	Сохранение контингента учащихся, по итогам года.	500	единовременно
II	Развитие инновационных процессов		
2.1.	Создание индивидуальной карты психолого-педагогического сопровождения класса.	500	единовременно
2.2.	Наличие творческих проектов учащихся, выполненных под руководством преподавателя	500	единовременно
2.3.	Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени.	500	единовременно
2.4.	Наличие проектов педагогических работников и их реализация	800	единовременно
2.5	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, концерты, выставки и т.д.)	500	единовременно
III	Концертная, выставочная деятельность учащихся		

3.1	Наличие концертных выступлений учащихся, участия класса в выставках	300 - 500 До 10%	Единовременно Учебный год
IV	Повышение профессионального мастерства преподавателей		
4.1	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства. Участие на муниципальном уровне победа на муниципальном уровне. Участие, победа на региональном уровне, Победа на региональном уровне, Участие на федеральном/международном уровне, победа на федеральном/международном уровне.	500 1000 1000 3000 3000 5000	единовременно
4.2	Выступления преподавателей с докладами, сообщениями, открытыми уроками на методических конференциях, семинарах и т.п. На муниципальном уровне региональном уровне	500 1000	единовременно
4.3	Участие преподавателя в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, жюри.	500	единовременно
4.4	За заведование отделами	до 2000	постоянно
	За участие в работе методического совета школы по итогам работы.	500	единовременно
4.5	За постоянную концертную, выставочную деятельность	1200	постоянно
4.6.	За сольный концерт, авторскую выставку в школе, районе.	1200	единовременно
V	Профессиональной ориентации и профессионального самоопределения обучающихся		
5.1	Участие талантливых учащихся в мастер-классах по профильной подготовке, в летней творческой школе.	500	единовременно

2.	Критерии заместителям директора по УВР и КИР, ХЭВР		
	Эффективность процесса обучения	руб	
	Наличие выпускников, награжденных похвальной грамотой «За отличное окончание школы»	500	Единовременно (конец учебного года)
	Сохранение контингента учащихся, по итогам года.	До 20%	Учебный год
	Мониторинг успеваемости учащихся по ОП Мониторинг в выпускных классах Мониторинг творческих достижений	1000	За отчетный период
	Эффективность использования современных технологий, IT-технологий в учебном процессе .в образовательном процессе и деятельности учреждения	1000	Единовременно (конец учебного года)
	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном	500	единовременно

	сообществе через проведение семинаров, конференций по плану школы.		
	Организация и проведение детских районных, областных конкурсов, выставок, праздников, фестивалей на базе школы.	1000	единовременно
	Предпрофильная подготовка учащихся		
	Организация и проведение мастер-классов	1000	единовременно
	Эффективность концертно-просветительской, воспитательной работы		
	Наличие в школе постоянно действующих детских коллективов, образцовых коллективов при наличии локального акта. Ведение документации.	500	постоянно
	Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами Гимн, Герб, Флаг	500	единовременно
	Эффективность организации просветительской работы среди родителей.	500	Единовременно (конец учебного года)
	Повышение профессионального мастерства педагогического персонала		
	Наличие не менее чем у 80 %, находящихся в подчинении педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий.	500	За отчетный период
	Сопровождение педагогических работников при подготовке документации к аттестации.	700	единовременно
	Наличие не менее чем у 50 %, находящихся в подчинении педагогических работников (включая совместителей) курсов повышения квалификации в объёме не менее 72 часов	500	Единовременно (конец учебного года)
	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства.	1000	единовременно
	Эффективная внутришкольная система повышения профессионального мастерства педагогических работников	1000	Единовременно (конец учебного года)
	Эффективность управленческой деятельности		
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности школы.	500	единовременно
	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, жюри на уровне района.	500	единовременно
	Отсутствие замечаний по взаимодействию с внутренними службами.	500	За отчетный период
	Эффективная организация работы по ведению сводного табеля	500	За отчетный период

3.	Руководитель структурного подразделения		
	Эффективность		

	Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	500	За отчетный период
	Отсутствие замечаний по взаимодействию с внутренними службами школы.	500	За отчетный период
	Развитие инновационных процессов		
	Наличие творческих проектов учащихся, выполненных под руководством преподавателя.	500	единовременно
	Наличие проектов педагогических работников и их реализация.	1000	единовременно
	Эффективная организация работы школы по использованию в учебном процессе внешних ресурсов (поездки с учащимися класса в музеи, театры, на концерты и др.).	до 10%	За отчетный период, учебный год
	Эффективная организация просветительской работы среди родителей.	500	За отчетный период
	Повышение профессионального мастерства преподавателей		
	Участие преподавателей в конкурсе профессионального педагогического мастерства «Современный учитель».	500	единовременно
	Сопровождение преподавателей к выступлениям с докладами, сообщениями, на районных методических конференциях, семинарах и т.п.	500	единовременно

Приложение №2
к Положению

	Доплаты и надбавки стимулирующего фонда оплаты труда административно-хозяйственному персоналу		
5	Заместитель директора по АХР		
	Безопасность участников образовательного процесса		
1	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей, работников школы. Отсутствие предписаний органов пожарнадзора и охраны труда.	1000	За отчетный период
2	Проведение учений с работниками школы по пожарной безопасности. Своевременное оформление документации.	500	единовременно
3	Отсутствие травматизма среди работников школы во время образовательного процесса. Своевременное оформление документации.	500	Единоновременно (конец учебного года)
4	Контроль за прохождением медицинских профилактических осмотров	500	единовременно
5	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	1000	За отчетный период
	Эффективность		
5	Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	500	Единоновременно (конец учебного года)
6	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность.	500	единовременно
7	Отсутствие замечаний по взаимодействию с внутренними службами.	500	За отчетный период
8	Отсутствие замечаний по заключению договоров, ведению табеля, графиков работы. Соблюдение сроков составления, отчетной документации по ВШК	1000	За отчетный период
9	Высокое качество ремонтных работ по подготовке школы к учебному году	1000	единовременно
10	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, проведению внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности здания	1000	единовременно

6	Заведующая хозяйством		
	Качественное своевременное обеспечение работников школы инвентарем, канцелярскими принадлежностями.	300	За отчетный период
	Отсутствие замечаний по взаимодействию с внутренними службами.	300	За отчетный период
	Эффективная организация труда обслуживающего персонала.	300	За отчетный период
	Своевременное заполнение журналов – «Охрана труда», «Пожбезопасность», «Травматизм»	500	единовременно
	Отсутствие замечаний по ВШК	500	За отчетный период
	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения.	500	Единовременно (конец учебного года)
7	Библиотекарь		
	Интенсивность, увеличение обслуживания контингента (свыше 100 абонементов)	500	За отчетный период
	Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность, создание электронного банка литературы по ОП	1000	Единовременно (конец учебного года)
	Эффективная система ознакомления педагогических работников с новой литературой.	500	За отчетный период
8	Документовед		
	Эффективная система работы документацией:		
	Своевременное оформление: - документов к тарификации школы, списков работников -стаж, аттестация, квалификация. - приказов (о.д., кадрам), - трудовых договоров, соглашений, - личных дел работников, - больничных листов (по мере поступления), - протоколов по стимулированию работников, - отчет о кадровом движении, ежемесячно	. 1000 500 500 500 300 300 300	За отчетный период
	Своевременная сдача в архив школы документов (приказы, личные дела вышедших работников, Т2 и др.).	300	За отчетный период
	Отсутствие замечаний по взаимодействию с внутренними службами.	500	За отчетный период
9	Главный бухгалтер		
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на лицевых счетах школы на конец отчетного периода	1000	Единовременно
	Эффективная организация работы по	500	За отчетный

	взаимодействию с внутренними службами		период
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3000	Единовременно
	Использование в работе специализированных компьютерных программ	1000	За отчетный период
	Своевременное и качественное предоставление отчетности	3000	За отчетный период
	Эффективная организация бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности. Разработка, осуществление мероприятий, направленных на укрепление финансовой дисциплины.	1000	За отчетный период
	Качественный, своевременный учет имущества, обязательств и хозяйственных операций	1000	За отчетный период
	Контроль : - за оформлением первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств, - расходования фонда заработной платы, за установлением должностных окладов работникам, проведением инвентаризаций основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств, проверок организации бухгалтерского учета и отчетности, а также документальных ревизий	3000	За отчетный период
10	Бухгалтер		
	Своевременное и качественное предоставление отчетности	2000	За отчетный период
	Своевременное, качественное оформление документов: - расчетов по заработной плате, - начисление и перечисление налогов, страховых взносов, платежей...	2000	За отчетный период
	Качественное ведение документации	1000	За отчетный период
	Эффективная организация работы по взаимодействию с внутренними службами	500	За отчетный период
	Вспомогательный и технический персонал		
11	Рабочие по обслуживанию здания		
	Качественное исполнение работ по устранению неполадок в системе обеспечения жизнедеятельности здания	1000	единовременно
	За увеличение объема работ	1000	За отчетный

			период
	Выполнение специальных заданий администрации	1000	единовременно
12	Звукооператор		
	Использование в работе специализированных компьютерных программ	1000	За отчетный период
13	Настройщик музыкальных инструментов		
	Качественное. Своевременное устранение неполадок музыкальных инструментов по заявкам работников	500	За отчетный период
	Качественная настройка музыкальных инструментов в соответствии со строем духовых, струнно-смычковых инструментов	500	За отчетный период
	за расширение зоны обслуживания	1000	
15	Уборщик служебных помещений		
	Качественная уборка помещений школы в соответствии с требованиями САНПиН..	1000	За отчетный период
16	Дворник		
	Отсутствие замечаний по содержанию своего участка.	1000	За отчетный период
17	Гардеробщик		
	Отсутствие замечаний по обеспечению порядка в фойе школы и сохранности одежды обучающихся	500	За отчетный период
18	Кладовщик		
	Отсутствие замечаний по ВШК	500	единовременно

-Стимулирующие выплаты за особые достижения и качество выполняемой работы определяются на основании представлений заместителей Руководителя Учреждения, предоставляемой на заседании Комиссии, подтвержденные официальными документами и утверждаются приказом Руководителя.

-Критерии, понижающие уровень стимулирования: обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражения в административных актах, нарушение норм техники безопасности, режима работы. Любое стимулирование деятельности преподавателей только при сохранности контингента класса, отсутствии обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках, правильного ведения документации.

Приложение 3
к Положению

**Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов по
общеотраслевым профессиям рабочих**

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0000
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0164
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0328
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»;	1,0492
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0492

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	1,1148
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в том числе повар, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, оператор котельной, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; столяр строительный; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	1,1475
	То же, 7 квалификационного разряда	1,2459
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,3607
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	1,4262

Межуровневые коэффициенты для определения окладов по должностям рабочих культуры и искусства

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры и искусства второго уровня»		
1 квалификационный уровень	настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС	1,1328
2 квалификационный уровень	настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС	1,2049
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные первым-третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо	1,3689

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
	ответственных) работ	

Приложение 4
к Положению

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	1,0328
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,0492
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	художник	1,0492
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,1148
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,3607
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,4262

Приложение 5
к Положению

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников), руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; юрисконсульт	1,5082
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,5902
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,7213

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям работников культуры и искусства

Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры и искусства среднего звена»	
Хормейстер	1,2803
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры и искусства ведущего звена»	
Концертмейстер по классу вокала; библиотекарь; звукооператор	1,5574-1,7541 ¹
Профессии рабочих, предусмотренные первым-третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	1,3689

¹ Конкретный коэффициент устанавливается учреждением самостоятельно с учетом занимаемой должности

1. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников)

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования;	1,3	1,6
3 квалификационный уровень	Старший педагог дополнительного образования, старший инструктор методист.	1,4	1,7
4 квалификационный уровень	Преподаватель ; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	1,5	1,8
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник, руководитель) структурным подразделением: другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу дошкольного образования	X	1,85
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник, руководитель) территориально обособленным структурным подразделением (филиалом), реализующим общеобразовательную программу дошкольного образования	X	1,9

Приложение 6
к Положению

1. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителя

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Учреждение	Преподаватель; концертмейстер.

2. Показатели и порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей

1. Группа по оплате труда определяется уполномоченным органом.
2. При установлении группы по оплате труда руководителя контингент воспитанников учреждения определяется по списочному составу на 1 сентября.
3. За руководителем учреждения, находящего на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления учреждением

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1.	Количество воспитанников в учреждении	За каждого воспитанника	1
2.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в учреждении	Из расчета за каждого дополнительно	1

4. Размеры компенсационных выплат работникам, занятым на работах с особыми условиями труда

№ п/п	Муниципальное образовательное учреждение, класс, группа категория работников	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1	Учреждение за работу в двух и более отдельно стоящих зданиях, в которых ведется учебно-воспитательный процесс	Руководитель учреждения, бухгалтер, делопроизводитель	5% за каждое здание
2	Учреждение, участвующие в экспериментальной работе по распоряжению учредителя	Руководитель учреждения, заместитель руководителя по ВР, педагогические работники, участвующие в экспериментальной работе	10%
3	Преподаватели 1-2 классов с 5-летним сроком обучения, 1-4 классов с 7 летним сроком обучения	Преподаватель	30%
7	Учреждение, имеющее структурное подразделение	Руководитель структурного подразделения, заведующий отделом, заведующий филиалом	10%

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда

1. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
2. Работы, связанные с уборкой помещений вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
3. Все виды работ, выполняемые в учреждениях, при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы..
4. Иные виды работ, при выполнении которых по результатам аттестации рабочих мест установлено наличие вредных производственных факторов.

Примерный перечень наименований профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах

1. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений.
2. Слесарь-ремонтник.
3. Слесарь-сантехник.
4. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.

К квалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не ниже 4-8-го разрядов согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) и Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, либо более высокой сложности. Рабочие, выполняющие такие работы, должны обладать не только профессиональными знаниями, соответствующими присвоенному или квалификационному разряду, но и ориентироваться в смежных профессиях, использовать передовой производственный опыт.

Другим рабочим, не предусмотренным примерным перечнем, оплата по более высокому межуровневому коэффициенту устанавливается при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем профилям, если по одному из них они имеют разряд не ниже 6-го.

Оплата труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с Перечнем устанавливается на срок не более одного года в пределах средств, направляемых на оплату труда работников.

Отмена оплаты труда по указанным разрядам является изменением существенных условий трудового договора и осуществляется в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Перечень пересматривается ежегодно в период проведения в Учреждении тарификации. Изменения, дополнения, вносимые в Перечень, утверждаются в порядке, предусмотренном для принятия Перечня.