

Согласовано: 29.11.2013
Председатель
Профсоюзного комитета
_____ Довженко О.Ю.

Утверждаю: 29.11.2013
Директор
МБОУ Васильевской ООШ
_____ И.В. Тарасов

П О Л О Ж Е Н И Е

Об оплате труда работников МБОУ Васильевской ООШ Тарасовского района

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Васильевской основной общеобразовательной школы (далее - МБОУ Васильевская ООШ) по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Положение) разработано на основании Постановления Администрации Тарасовского района от 27.11.2013 года № 1608 «О внесении изменений в постановление Администрации Тарасовского района от 03.07.2013 года № 885 «О системе оплаты труда работников районных и муниципальных учреждений Тарасовского района», регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ Васильевской ООШ, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, подведомственных Отделу образования Администрации Тарасовского района.

2. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются согласно разделу 1 настоящего положения.

- . Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения.
- . Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 3 настоящего положения.
- . Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 4 настоящего положения.
- . Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 5 настоящего положения.
- . Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении приведены в разделе 6 настоящего положения.
- . Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного, областного и федерального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.
- . В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы
Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников образовательных учреждений.

. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)	Приказ О повышении заработной платы учителям № 469 от	Приказ О повышении заработной платы отдельным категориям	Приказ О повышении заработной платы отдельным категориям	Приказ О повышении заработной платы
п/п							
1.	1 квалификационный уровень	Старший вожатый	5160	6708	—	7183	—

2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	5414	7039		7139	7532
3.	3 квалификационный уровень	педагог- психолог; воспитатель	5683	7388		7900	
4.	4 квалификационный уровень	учитель;	6330		6963	8289	

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)	Приказ Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников №523 от 12.10.2012 в 1,06 раза	Приказ О повышении заработной платы отдельным категориям работников №580 от 23.07.2013
1.	II	Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	12849	13620	14370
2.	III	Учреждения образования II и III группы по оплате труда руководителей	11682	12383	13065

3.	IV	Учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей	10619	11257	11877
----	----	---	-------	-------	-------

1.3 Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей учреждений образования производится при наличии у них не ниже I квалификационной категории.

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)	Приказ Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников №523 от 12.10.2012 г.	Приказ О повышении зарботной платы отдельным категориям работников №580 от 22.07.2012
1	2	3	4	5	6
1	2-й квалификационный уровень	библиотекарь; без категории	5 414	5 739	6055

1.6. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)	Приказ Об увеличении должностных окладов, ставок зарботной платы работников №523 от 12.10.2012 в 1,06 раза	Приказ О повышении зарботной платы отдельным категориям работников №580 от 22.07.2012
1.	1				
1.	квалификационный уровень	Лаборант;	4465	4733	4994

2.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством;	4691	4972	5246
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».			
3.	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5534	5221	5509

1.7. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

№	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)	Приказ Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников №523 от 12.10.2012 в 1,06 раза	Приказ О повышении заработной платы отдельным категориям работников №580
1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер;	5160	5470	5771

2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5414	5739	6055
----	----------------------------------	---	------	------	------

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

1.9. Профессиональные квалификационные группы и ставки заработной платы общеотраслевых профессий рабочих:

1.9.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

№	Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)	Приказ Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников №523 от 2014 г.	Приказ О повышении заработной платы отдельным категориям работников №508 от 2014 г.
1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь (всех наименований); сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	-	-	-
		1 квалификационный разряд	3334	3535	3730
		2 квалификационный разряд	3529	3741	3947
		3 квалификационный разряд	3736	3960	4178
		Кассир	4058	4301	4538

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальном учреждении, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.4.2. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (в процентах) к должностному окладу (ставке зарплатной платы)
	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): - педагогическим работникам	

Примечание к подпункту 2.4.2:

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы) определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

2.5.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

.2. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов -х классов	до 20 до 25
	Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей	
	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, информатике, ОБЖ, музыке.	до 20 до 15 до 10

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями): в школах .	до 15
	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, учебными мастерскими)	до 25
	Работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; руководство комиссиями	до 20
	работа секретаря	до 15
	Работникам образовательных учреждений : за работу в районной подкомиссии областной аттестационной комиссии:	
	работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	
	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	
	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства .	до 20
	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 10 до 19	до 30
	Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10

Примечания к подпункту 2.5.2:

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности (для педагогических работников – независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5 – 9 классов за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку).

Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

2.6. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы:

по общеобразовательным учреждениям (начального общего, основного общего) - 20 процентов.

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим положением, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом 3.12 настоящего положения, рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории

3.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

.1. Работникам при наличии квалификационной категории:

- второй квалификационной категории – 0,07;
- первой квалификационной категории – 0,15;
- высшей квалификационной категории – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины) , со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

Надбавка за качество выполняемых работ руководителям и заместителям руководителя

устанавливается за организацию питания – до 15 %, работу в аттестационной и закупочной комиссиях – до 20 %; за высокие результаты образовательного процесса – до 20%; за организацию подвоза – до 20 %; за экспериментальную работу, за консультативную работу в экспертной комиссии, проведение аккредитации учреждения до 25%.

Надбавка устанавливается к должностному окладу с учетом объема занимаемой ставки по основной работе или работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за эффективность деятельности учреждения устанавливается руководителю и заместителю руководителя по итогам работы за предыдущее полугодие (квартал) и выплачивается в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Надбавка за эффективность, результативность и качество по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений реализующих программы начального и основного общего образования.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность, и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Выплата надбавки устанавливается по итогам работы за предыдущее полугодие и выплачивается независимо от фактически отработанного времени ежемесячно.

Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников:

наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения учащимися учебных программ);

наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности учащихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);

использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;

обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

прочие критерии, устанавливаемые учреждениями с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится образовательным учреждениям

Размеры и порядок установления надбавки за эффективность работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки эффективности работы педагогических работников.

Выплата надбавки устанавливается по итогам работы за предыдущее полугодие (квартал) и выплачивается независимо от фактически отработанного времени ежемесячно в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности учреждения образования в пределах фонда оплаты труда.

. Молодым специалистам, получившим в текущем году высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование, и приступившим к работе в образовательное учреждение в сельской местности, устанавливается дополнительная выплата к заработной плате в течении 3-х лет в размере:

-2000 руб. за высшее профессиональное образование

-1000 руб. за среднее профессиональное образование.

. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Персональный повышающий коэффициент – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку, работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности - с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если

документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого главным распорядителем средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

. Учреждение имеет право увеличивать премиальный фонд в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Раздел 4. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

4.1. Учреждения образования относятся **к четырём группам** по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

4.2. Отнесение учреждений образования к одной **из 4 групп** по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения			
	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	
	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	
	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	
	в однопрофильных: учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности.	за каждого обучающегося (воспитанника)	
	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или	за каждые 50 человек или	

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	каждые 2 класса (группы)	
	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалификационн ую категорию	
		высшую квалификационн ую категорию	
	Наличие филиалов при образовательном учреждении с количеством обучающихся	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
	Наличие столовой		до 15
	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га	за каждый вид	до 50
	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений		до 20
	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательном учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные учреждением или на его базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	
	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10
	- удаленность от райцентра - подвоз детей - разброс учебных корпусов		до 20 до 20 до 20

4.3. Группа по оплате труда руководителя определяется не чаще 1 раза в год отделом образования, выполняющего функции распорядителя, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

4.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 4.2, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, выполняющим функции распорядителя средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, выполняющим функции распорядителя средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

4.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года.

. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

. Органом, выполняющим функции распорядителя средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования:

может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		группа	группа	III группа	IV группа
	Общеобразовательные учреждения	свыше	до 500	до 350	до 200

Раздел 5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательного учреждения:

5.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.1.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на

предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

5.1.3. Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

5.1.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки, учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

5.1.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по

совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 5.1.1 пункта 5.1 настоящего раздела;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы, с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, при наличии квалификационной категории на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательном учреждении

6.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательного учреждения установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.3. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

6.4. При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий

учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется главным распорядителем средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения главного распорядителя средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

6.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям (преподавателям).

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность совокупного дохода (с учетом

выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднего дохода работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность (чел.)	Предельная кратность
до 50,0	до 3,0
свыше 50,0 до 100,0	до 4,0
свыше 100,0 до 150,0	до 5,0
свыше 150,0	до 6,0

Конкретный размер предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается главным распорядителем средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

В случае превышения предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работника учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

В исключительных случаях по решению главного распорядителя средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

7.2. По желанию работника заработная плата может перечисляться на лицевой счет в сберегательном банке.

работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Васильевской основной

Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки
компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Васильевской
основной общеобразовательной школе Тарасовского района Ростовской области по
единому порядку

Выплаты стимулирующего характера:

1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Васильевской основной общеобразовательной школе Тарасовского района Ростовской области (далее – учреждение) с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Руководителям учреждений персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг.

1.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

работникам – руководителем учреждения;
руководителю учреждения (филиала) – главным распорядителем средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования;

1.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

1.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

2.1. Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

2.2. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным главным распорядителем средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Приложением № 2 « Премияльные выплаты стимулирующего характера»

3.1. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. При определении показателей и условий премирования следует учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий; своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

3.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

3.4. Премирование руководителя учреждения (филиала) производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения (филиала), устанавливаемых главным распорядителем средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение в соответствии с Приложением №.2 « Премияльные выплаты стимулирующего характера».

3.5. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги.

3.6. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.7. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты компенсационного характера:

1. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы:

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу	Размер коэффициента
1	2	3	4
1.	Учреждения (филиалы), расположенные в сельских населенных пунктах и рабочих поселках	руководители, специалисты, социальные работники	0,25

1.1. Повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы устанавливается:

руководителям и специалистам муниципальных учреждений образования;

1.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

1.3. Применение повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы к должностному окладу не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

1.4. Средства на осуществление выплаты повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Средства на осуществление выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Оплата труда работников, 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.

6. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения (филиала) принимает руководитель учреждения (филиала) на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения (филиала) главным распорядителем средств бюджета, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение в соответствии с Приложением № 3 «Оказание материальной помощи».

Приложение 2 к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Васильевской основной

	о
	б
Премияльные выплаты стимулирующего характера	щ
руководителям и работникам в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Васильевской основной общеобразовательной школе	о
Премияльные выплаты стимулирующего характера осуществляются:	б
- к профессиональному празднику День учителя, День воспитателя, Дню бухгалтера;	р
- к празднику 8-е марта, День защитника Отечества;	а
- к юбилейным датам со дня рождения (45,50,55,60,65 лет) ;	з
- по итогам работы за год, квартал, месяц при условии проведения мероприятий не ниже районного уровня;	о
- при большом объеме капитальных ремонтных работ;	в
- за укомплектованность учреждения педагогическими кадрами и их качественный состав ;	а
- за высокую исполнительскую дисциплину(качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.) ;	т
-за качественную подготовку ОУ к началу учебного года и к работе в осенне-зимний период;	е
-за достижение высоких результатов и реализации программ психолого-педагогической помощи детям, семьям;	л
-за организацию работы с детьми сиротами и детьми оставшимися без попечения родителей;	б
-за организацию летней оздоровительной кампании;	й
-за рост качества обучения;	ш
-за подготовку призеров, лауреатов олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;	к
-за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов, внедрение современных образовательных технологий;	о
-за активное участие педагогов в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), проведение открытых уроков, мастер – классов ;	л
-за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся;	
-за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет ОУ у обучающихся, родителей;	
-за хорошие результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в новой форме итоговой аттестации девятых классов;	
-за результаты аттестации и государственной аккредитации образовательного учреждения;	
-за развитие инновационной и экспериментальной деятельности;	
-за результативность участия школы в районных, областных и всероссийских мероприятиях;	

- за организацию предпрофильного и профильного обучения;
- за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (управляющий совет, попечительский совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
- за высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса;
- за сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- за развитие и укрепление материально-технической базы школы;
- за конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности образовательных учреждений;
- за реализацию программы развития школы;
- за эффективное участие в обновлении библиотечного фонда школы;
- за описание и транслирование опыта, инновационных идей в рамках школы, района, области;
- за результативное ведение исследовательской, проектной деятельности с учащимися;
- за ведение дополнительной диагностики по сопровождению образовательного процесса.

Приложение 3 к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Васильевской основной

о
б
щ

Оказание материальной помощи руководителям и работникам в Муниципальном
бюджетном общеобразовательном учреждении Васильевской основной
общеобразовательной школе

е
о
б
р
а
з

работникам:

о

- в связи с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, похищением
имущества, увечьем, несчастным случаем; тяжелой жизненной ситуацией;
- к отпуску, для санаторно-курортного оздоровления, длительного лечения,
проведение мед. операции;
- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети);

в
а
т
е
л
ь

членам семьи умершего работника:

н

-для организации похорон работника

о
й

бывшим работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию или
инвалидностью одновременно.

ш
к
о

Определение размеров выплат материальной помощи рассматриваются по заявлению
(работника, члена семьи умершего работника, бывшего работника) на основании
приказа руководителя исходя из финансовых возможностей организации.

ы

