

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №5 с.Троицкое»**

ПРИНЯТО

на общем собрании  
протокол заседания  
№6 от 18.05.2018г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №5 с.Троицкое»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации Анивского городского округа от 04.04.2018 г. №765-па г. Анивы «Об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, общеобразовательных учреждений и муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детей Анивского городского округа», в соответствии с распоряжением Правительства Сахалинской области от 20.04.2018г. №246-р «О внесении изменений в некоторые распоряжения Правительства Сахалинской области», в соответствии с постановлением администрации Анивского городского округа от 12.04.2018 №808-па.

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 с. Троицкое» (далее – Учреждение).

1.2. 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.

1.3. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Лица, принимаемые на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее – Комиссия), в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.6. Наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленный им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Штатные расписания Учреждения формируются в пределах фонда оплаты труда и включают в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих конкретного Учреждения.

1.11. Устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения: не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу Учреждения.

1.12. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

К административно-управленческому персоналу относятся работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения: руководитель учреждения, его заместитель (-и), специалисты, другие работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

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

К вспомогательному персоналу относятся работники Учреждения, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала Учреждения, охране, техническому и хозяйственному обслуживанию зданий и территорий, социально-бытовое обслуживание.

## **2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Должностные оклады работникам Учреждений, за исключением руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и рабочих, устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования»;

- приложение № 2 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей».

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Руководителям, педагогическим работникам и специалистам учреждения, работающим на селе, должностные оклады, ставки заработной платы повышаются на 25 %.

2.6. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент должностного наименования;
- коэффициент уровня управления;
- коэффициент образования;
- коэффициент педагогической работы

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.7. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения, работы отдельных работников Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренных приложением №4 к настоящему Положению.

В Учреждении с учетом мнения представительного органа работников утверждается конкретный перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы.

2.8. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается за квалификационную категорию в следующих размерах:

<b>Квалификационная категория</b>	<b>Размер повышающего коэффициента</b>
высшая категория	0,40
первая категория	0,30
Вторая категория	0,10

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается работникам, занимающим должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент квалификации не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутри-должностное категорирование.

2.9. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением, в следующих размерах:

<b>Наименование должности</b>	<b>Размер повышающего коэффициента</b>
Заведующий производством (шеф-повар)	0,55
Начальник хозяйственного отдела	0,55

2.10. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

<b>Уровень образования</b>	<b>Размер повышающего коэффициента</b>
Среднее профессиональное образование	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

2.11. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников в следующих размерах:

<b>Тип образовательного учреждения</b>	<b>Размер коэффициента</b>
общеобразовательные учреждения (начального общего; основного общего; среднего (полного) общего образования)	0,10

2.12. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия, в следующих размерах:

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Размер повышающего коэффициента</b>
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	0,24
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	0,24

2.13. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Размер повышающего коэффициента</b>
«Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	0,55
«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	0,55
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	0,55

«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	0,55
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	0,65
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»	0,40
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	0,55
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	0,55

### 3. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников являются фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц (за норму часов педагогической работы в неделю (в год)) и не включают в себя выплаты, связанные с дополнительными трудовыми затратами по обеспечению образовательного процесса.

Выплаты по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса (далее – дополнительные выплаты) включают в себя выплаты, связанные с:

- классным руководством;
- проверкой тетрадей, письменных работ;
- заведованием отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;
- руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- другими видами дополнительной работы.

Размеры дополнительных выплат устанавливаются в соответствии с приложением № 5 «Размеры выплат по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса».

При установлении дополнительных выплат учитываются уровень реализуемой общеобразовательной программы (начального общего, основного общего или среднего (полного) общего образования), преподаваемого предмета, наполняемости класса и других аналогичных показателей.

3.2. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждений применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- часов педагогической работы специалистов предприятий, учреждений, организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждения;
- часов преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год.

Исчисление заработной платы на основе почасовой оплаты труда производится исходя из часовой ставки заработной платы с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной 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 педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличе-

нием его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.3. Руководители Учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с оплатой на основе ставок почасовой оплаты труда, которые определяются исходя из месячной ставки заработной платы преподавателя (приложение № 1 к настоящему Положению) и следующих коэффициентов:

Наименование должности, ученого звания, ученой степени	Размер коэффициента
Профессор, доктор наук	0,0625
Доцент, кандидат наук	0,0575
Лица, не имеющие ученой степени	0,0347

#### 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за сверхурочную работу;

4.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

4.2. Доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

4.3. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Размер повышенной оплаты составляет 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

4.5. 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 ТК РФ.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 4,2, 4.4, 4.5, 4.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 настоящего Положения установлен коэффициент специфики работы, – исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

4.8. К заработной плате работников Учреждений применяются районный коэффициент и процентная надбавка, устанавливаемые федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области и начисляемые на всю сумму заработной платы.

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;
- за классность водителям автомобилей;
- молодым специалистам;

5.1.2. надбавка за выслугу лет;

5.1.3. надбавка за стаж непрерывной работы;

5.1.4. премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы (месяц, квартал или год);
- премии за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 % оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Водителям автомобилей за присвоенный класс квалификации (классность) устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

<b>Присвоенный класс квалификации</b>	<b>Размер надбавки, в процентах от оклада</b>
«водитель автомобиля 2-го класса»	10
«водитель автомобиля 1-го класса»	25

Присвоение классов квалификации осуществляется в порядке, устанавливаемом в Учреждении локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с примерным положением (приложение №6 к настоящему Положению).

Классы квалификации «водитель автомобиля 2-го класса», «водитель автомобиля 1-го класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).

Класс квалификации «водитель автомобиля 1-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2-го класса» не менее двух лет.

Класс квалификации «водитель автомобиля 2-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

5.4. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее – педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40%.

5.4.1 Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников;

5.4.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.4.4. и 5.4.5. пункта 5.4. раздела 5 настоящего Положения.

5.4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.4.4. пункта 5.4. раздела 5 настоящего Положения;

5.4.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.4.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

5.5. Работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению), за исключением педагогических работников дошкольных групп и групп кратковременного пребывания при муниципальных образовательных учреждениях, общеобразовательных школах-интернатах, устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 7 к настоящему Положению в следующих размерах:

<b>Стаж работы</b>	<b>Размеры выплат, процент</b>
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15



Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 5.4 раздела 5 настоящего Положения.

5.6. Руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых должностей (приложение № 2 к настоящему Положению), работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, руководителей структурных подразделений (приложение № 1 к настоящему Положению), работникам культуры, искусства и кинематографии (приложение № 3 к настоящему Положению), медицинскому и фармацевтическому персоналу (приложение № 4 к настоящему Положению) устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах:

<b>Стаж работы</b>	<b>Размеры выплат, процент</b>
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в конкретном Учреждении.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Исчисление стажа непрерывной работы производится кадровыми службами Учреждений. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производятся на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы в конкретном Учреждении производится в календарном порядке.

5.7. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощре-

ния работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором Учреждения.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 5.2 - 5.7 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

5.10. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

## **6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей**

6.1. Зарплата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается с учетом требований к квалификации в соответствии с приложением № 3 «Должностные оклады руководителей Учреждений».

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 15 и 20 - 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения соответственно.

6.4. Руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент сложности управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

6.4.1. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным приложением № 5 к настоящему Положению.

6.4.2. Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей муниципальной услуги (количества воспитанников, обучающихся), устанавливается в следующих размерах:

Тип образовательного учреждения	Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся, воспитанников), дающих право на установление повышающего коэффициента масштаба управления	Размер коэффициента
общеобразовательные учреждения (начального общего; основного общего; среднего (полного) общего образования)	101 до 300	0,05
	301 до 500	0,10
	501 до 700	0,15
	701 до 900	0,20
	свыше 900	0,25

Количество потребителей государственной услуги, контингент обучающихся (воспитанников) Учреждений определяется:

– В учреждении по списочному по списочному составу на 1 сентября соответствующего года, в соответствии с формой федерального статистического наблюдения ОО-1.

6.5. Повышающий коэффициент сложности управления устанавливается в сумме значений по следующим основаниям:

№ пп.	Основание для установления повышающего коэффициента сложности управления	Значение соответствующего основания
1.	Организация перевозок, обучающихся школьным автобусом	0,05
2.	За наличие в общеобразовательных учреждениях, не относящихся к категории специальных (коррекционных), детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в специальных (коррекционных) классах	0,05
3.	За наличие центра (методического, зонального и др.) при общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования	0,05

6.6. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.7. Руководителю Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера премиальные выплаты по итогам работы, в том числе:

- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и сложных работ;

6.7.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показате-

лями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок и критерии премирования устанавливаются учредителем Учреждения.

6.7.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается наиболее отличившимся руководителям Учреждений исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, учредителя Учреждений;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

6.8. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 5.1.4 настоящего Положения.

6.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные руководителю Учреждения, его заместителям исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

6.10. Должностной оклад, а также выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются учредителем Учреждения.

6.11. Устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждений и среднемесячной заработной платы работников в кратности 4.

## **7. Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы оплаты труда**

7.1. Фонд оплаты труда в Учреждениях формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

Перечень должностей работников, обеспечивающих непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения, устанавливается органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

7.4. Средства на оплату труда направляются также на выплаты стимулирующего характера всем работникам Учреждений.

При этом объем средств на выплату премий, предусмотренных подпунктами 5.1.4 и 6.7 настоящего Положения, должен составлять в расчете на год:

- для руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера - 70% от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада;
- для педагогических работников Учреждений, за исключением педагогических работников дошкольных групп и групп кратковременного пребывания при муниципальных образовательных учреждениях, общеобразовательных школах-интернатах, - не менее 5% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- для педагогических работников дошкольных групп и групп кратковременного пребывания при муниципальных образовательных учреждениях, общеобразовательных школах-интернатах - не менее 20% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- для рабочих Учреждений - не менее 55% от суммы двенадцатикратного размера окладов.

7.5. Учреждение может использовать экономию фонда оплаты труда Учреждения для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, не входящих в систему оплаты труда.

7.5.1. Выплаты социального характера устанавливаются в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника - до 5000 рублей;

- в связи со смертью работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) - до 5000 рублей;

- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) - до 20000 рублей;

- в связи с проведением специализированного лечения по заключению медицинской организации работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) - до 20000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работников Учреждения принимает руководитель Учреждения.

7.5.2. В соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации могут предусматриваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием со дня рождения) - до 5000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 5000 рублей.

7.5.3. Выплата в связи с государственными или профессиональными праздниками производится на основании сводного по всем работникам приказа директора по МБОУ СОШ №5 с.Троицкое, в котором указывается конкретная сумма премии по каждому работнику – до 5 000 рублей.

Выплата материальной помощи, единовременной премии производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

7.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения к проекту бюджета на очередной финансовый год, а также фонд оплаты труда на каждый финансовый год (при необходимости – скорректированный фонд оплаты труда на текущий и (или) очередной финансовый год) подлежат согласованию с Учредителем (уполномоченным лицом).

7.7. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждений осуществляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, установленных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 с.Троицкое» от 18 мая 2018 г. №285-ОД

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ,  
ставки заработной платы работников образования**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, ставка заработной платы в рублях
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
2 квалификационный уровень	<p><b>Педагог дополнительного образования</b> высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы</p>	9 288
	<p><b>Педагог-организатор</b> высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей профилю работы, без предъявления требований к стажу работы</p>	9 288
	<p><b>Социальный педагог</b> высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика", "Социальная педагогика" без предъявления требований к стажу работы</p>	9 288

3 квалификационный уровень	<p><b>Педагог-психолог</b>          высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы</p>	9 939
4 квалификационный уровень	<p><b>Педагог-библиотекарь</b>          высшее профессиональное (педагогическое, библиотечное) образование без предъявления требований к стажу работы</p>	10 372
	<p><b>Преподаватель</b>          высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы</p>	10 372
	<p><b>Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности</b>          высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки "Образование и педагогика" или ГО без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное профессиональное образование в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет</p>	10 372
	<p><b>Старший методист</b>          высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет</p>	10 372
	<p><b>Учитель</b></p>	10 372

	<p>высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы</p>	
	<p><b>Учитель-дефектолог</b>          высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы</p>	10 372
	<p><b>Учитель-логопед</b>          высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы</p>	10 372



## ПРИЛОЖЕНИЕ №2

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 с.Троицкое» от 18 мая 2018 г. №285-ОД

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ**  
руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	<b>Секретарь руководителя</b> высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	6 997
	<b>Техник</b> среднее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы	6 997
	<b>Техник-программист</b> Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	6 727
2 квалификационный уровень	<b>Заведующий хозяйством</b> Среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	7 586
3 квалификационный уровень	<b>Заведующий производством (шеф-повар)</b> высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	7 894
4 квалификационный уровень	<b>Механик</b> высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 3 лет или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 5 лет	8 281
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	<b>Специалист по кадрам</b> высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.	8 514
	<b>Юрисконсульт</b> высшее профессиональное (юридическое) образо-	8 514

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа <b>«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>		
	вание без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 с.Троицкое»  
от 18 мая 2018 г. №285-ОД

**ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД  
Руководителя и заместителей Учреждения**

Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
<p>Руководитель (директор) учреждения высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет</p>	25 954
<p>Заместители директора высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет</p>	22 062

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 с.Троицкое» от 18 мая 2018 г. №285-ОД

**ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ  
специфики работы, основания для его установления**

№№ пп	Основание для установления повышающего коэффициента специфики работы	Значение соответствующего основания
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (всем категориям работников)	0,15 - 0,20
2.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (работникам, непосредственно занятым в таких отделениях, классах, группах)	0,20
3.	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися в классах, не относящихся к специальным (коррекционным) (за каждого обучающегося с ограниченными возможностями)	0,02
4.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям	0,20
5.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, учителям	0,20
6.	За работу специалистам в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (группах)	0,20
7.	За работу в классах с углубленным изучением отдельных предметов общеобразовательных учреждений с углубленным изучением отдельных предметов, обеспечивающих дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по одному или нескольким предметам	0,15

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 с.Троицкое»  
от 18 мая 2018 г. №285-ОД

**РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ  
по дополнительным трудовым затратам по обеспечению  
образовательного процесса**

№№ Пп.	Виды дополнительных трудовых затрат по обеспечению образовательного процесса, категория педагогических работников, которым устанавливаются данные выплаты	Размер выплат в процентах
1.	Учителям за классное руководство	до 31
2.	Учителям за проверку тетрадей: - русский язык и литература  - математика  - биология, химия, физика, информатика и ИКТ, обществознание, история, английский язык, ИЗО, география, технология (10-11)	до 15  до 12  до 7
3.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	до 15
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими (учебно-опытными участками, теплицами) при отсутствии соответствующей штатной должности	до 15
5.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях	до 15
6.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (при отсутствии соответствующей штатной должности)	до 15
7.	Педагогическим работникам за работу с детьми из социально-неблагополучных семей	до 15
8.	Педагогическим работникам за сопровождение обучающихся при перевозке школьным автобусом	до 15
9.	Педагогическим работникам за участие в работе центров (методических, зональных и др.).	до 15
10.	Педагогическим работникам за руководство работой центров (методических, зональных и др.).	до 15
11.	Преподавателям за заведование (руководство) практикой	до 35
12.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	до 35

<b>№.№ Пп.</b>	<b>Виды дополнительных трудозатрат по обеспечению образовательного процесса, категория педагогических работников, которым устанавливаются данные выплаты</b>	<b>Размер выплат в процентах</b>
13.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство работой на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	до 40

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 с.Троицкое» от 18 мая 2018 г. №285-ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке присвоения классов квалификации**  
**водителям автомобилей**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок присвоения класса квалификации (классности) водителям автомобилей (далее - водители) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 с.Троицкое» (далее – Учреждение).

1.2. Присвоение класса квалификации (классности) водителям производится комиссией по присвоению класса квалификации водителям автомобилей Учреждения (далее - комиссия).

**2. Условия и порядок присвоения класса квалификации**

2.1. Квалификация 2-го и 1-го класса может быть присвоена водителям, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).

2.2. Класс квалификации «водитель автомобиля 2-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

2.3. Класс квалификации «водитель автомобиля 1-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2-го класса» не менее двух лет.

2.4. Кроме требований, предусмотренных пп. 2.2, 2.3 настоящего Положения, присвоение водителю класса квалификации производится при условии:

- отсутствия за последний год работы нарушений Правил дорожного движения;
- отсутствия нарушений правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций;
- соблюдения трудовой дисциплины.

2.5. Вопрос о присвоении класса квалификации рассматривается комиссией на основании заявления водителя.

2.6. Присвоение класса квалификации (классности) оформляется приказом директора Учреждения на основании протокола комиссии.

2.7. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:

- водителю 2-го класса – 10 % должностного оклада;
- водителю 1-го класса – 25 % должностного оклада.

**3. Порядок понижения класса квалификации**

3.1. Если водитель 2-го или 1-го класса систематически нарушает Правила дорожного движения и эксплуатации автомобиля, по ходатайству руководителя структурного подразделения решением комиссии ему может быть понижен класс квалификации.

3.2. Понижение класса квалификации оформляется приказом директора Учреждения на основании протокола комиссии.

3.3. Водителям, которым было произведено понижение класса квалификации, его повышение может быть произведено на общих основаниях, но не ранее чем через год.

#### **4. Порядок работы комиссии**

4.1. Подготовка и организация проведения заседания комиссии возлагаются на секретаря комиссии.

4.2. Формой работы комиссии является заседание под руководством председателя или его заместителя. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от числа ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов членов комиссии решающим является голос ее председателя.

4.3. Заявление водителя о присвоении класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К заявлению прилагаются:

- копия трудовой книжки;
- копия водительского удостоверения;
- ходатайство о присвоении класса квалификации руководителя структурного подразделения.

4.4. Ходатайство руководителя структурного подразделения о понижении водителю класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К ходатайству прилагаются:

- копии документов о наложении дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, за нарушение правил технической эксплуатации, правил техники безопасности, рабочих инструкций и т.д.;
- копии документов о нарушении Правил дорожного движения.

4.5. Секретарь комиссии не позднее, чем за неделю до начала работы комиссии сообщает водителям о дате, времени и месте проведения аттестации.

4.6. Решение комиссии оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии и передается в кадровую службу для подготовки проекта приказа.

---



## ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 с.Троицкое»  
от 18 мая 2018 г. №285-ОД

**ПОРЯДОК**  
**установления надбавки за выслугу лет**  
**педагогическим работникам**

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), к должностному окладу, ставке заработной платы в размерах, предусмотренных пунктом 5.6 настоящего Положения (далее – Положение).

2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 Положения установлен коэффициент специфики работы, – исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

3. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.

4. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

5. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.

6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

7. Исчисление стажа работы производится кадровыми службами Учреждений. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

8. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата последующих надбавок производятся на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

9. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечню № 1;

- периоды работы в других учреждениях и организациях согласно Перечню № 2.

10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

11. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

**ПЕРЕЧЕНЬ № 1**  
**учреждений, организаций и должностей, время работы в которых**  
**засчитывается в педагогический стаж работников образования**

<b>Наименование учреждений и организаций</b>	<b>Наименование должностей</b>
I. Образовательные учреждения всех видов и типов; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых (независимо от ведомственной подчиненности)	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старший мастера, мастера производственного обучения, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожаки (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие) образовательных учреждений, заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением образовательного процесса; старшие методисты, методисты
III. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	III. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством и т.п.)
IV. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ)	IV. Руководящий, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты
V. Общежития учреждений,	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
предприятий и организаций, учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор (инспектор) по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист (инспектор-методист), старший методист (методист), старший инженер (инженер) по производственно-техническому обучению, старший мастер, мастер производственного обучения, заведующий учебно-техническим кабинетом, педагог-психолог, воспитатель, инструктор по физической культуре

**ПЕРЕЧЕНЬ № 2**  
**периодов работы в отдельных учреждениях (организациях),**  
**которые засчитываются в педагогический стаж**  
**работников образования**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается время работы на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктом 1, засчитывается время работы в организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
  - мастерам производственного обучения;
  - педагогам дополнительного образования;
  - педагогам-психологам;
  - методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Положению о системе оплаты труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная  
школа №5 с.Троицкое»  
от 18 мая 2018 г. №285-ОД

**Показатели премирования по итогам работы  
педагогическим работникам  
(учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь, стар-  
ший методист, педагог-организатор)**

№ п/п	Основание	%, период			
		победитель	призер	участник	
1.	Результативность участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д. (за каждого победителя, призёра, но не более двух)				
		Муниципальный уровень	10	5	
		Региональный уровень	15	10	
		Всероссийский	30	20	
2.	Участие в инновационной деятельности:		20		
		Муниципальный уровень	35		
		Региональный уровень	50		
		Всероссийский уровень			
3.	Результативность участия в профессиональных конкурсах, спортивных мероприятиях, соревнованиях:	<b>победитель</b>	<b>призер</b>	<b>участник</b>	
		Муниципальный уровень	25	20	10
		Региональный уровень	40	30	20
		Всероссийский уровень	100	60	40
4.	За участие детей в социально-значимых проектах и научно-исследовательской деятельности:	<b>победитель</b>	<b>призер</b>	<b>участник</b>	
		Школьный уровень	5	3	
		Муниципальный уровень	10	5	
		Региональный уровень	15	10	5
		Федеральный уровень	30	20	10
5.	Выступление на конференциях, проведение мастер-классов, открытых уроков:		5		
		Школьный уровень	10		
		Муниципальный уровень	15		
		Региональный уровень			
6.	Подготовка докладов, выступлений, обобщение опыта, презентаций:		5		
		Школьный уровень	10		
		Муниципальный уровень	15		
		Региональный уровень			
7.	Обобщение опыта:		5		
		Школьный уровень	10		
		Муниципальный уровень			

	Региональный уровень	15
	Всероссийский уровень	40
8.	Разработка рабочих учебных программ	10
9.	Проведение предметных недель	5
10.	Создание собственных методических продуктов: методические рекомендации для учащихся и педагогов; - методические указания для учащихся и педагогов.	5 5
11.	Результативность профессиональной активности педагога на выполнение муниципального задания	10
12.	Административное дежурство педагогических работников	10, ежемесячно
13.	За подготовку и проведение мониторинговых, диагностических, проверочных, олимпиадных работ и спортивных соревнований	1,5 за 1 час
14.	Одноразовое сопровождение учащихся при перевозке школьным автобусом	1,5
15.	Разработки планов уроков, сценариев внеклассных мероприятий, общешкольных мероприятий	5
16.	По итогам работы участия класса в школьных мероприятиях	90%-100% - 30 80%-89% - 15 70%-79% - 10 полугодие, год
17.	Распространение опыта, подготовка статьи, тезиса, доклада	3
18.	За ведение протоколов педагогических советов	5
19.	Подготовка и выпуск школьной газеты	5
20.	Материалы, предъявленные автором на профессиональный конкурс	8
21.	Разработка положений, локальных актов, конкурсных программ, документов ПМПк	15
22.	Наставникам за работу с молодыми специалистами	5
23.	Привлечение педагогов к выполнению работ не связанных с прямыми должностными обязанностями	50
24.	Педагогическим работникам за дежурство по школе	5, ежемесячно
25.	За оформление документов и прохождения медицинской комиссии допризывников	15
26.	Педагогическим работникам за замещение уроков во время отсутствия коллег, дополнительные и индивидуально-групповые занятия, классные часы	1,5 за 1 час
27.	Организация спортивно-оздоровительной работы и пропаганды ЗОЖ	10
28.	За мониторинг УУД, образовательной программы	5% за класс
29.	За ведение индивидуально-образовательного маршрута	1% за один маршрут

30.	Педагогическим работникам за заведование клубом	15
31.	Педагогическим работникам за проверку тетрадей при замещении основного работника	Согласно фактически отработанному времени
32.	Педагогическим работникам за выполнение функции лаборантов	10
33.	За администратора школьного Сайта, Сетевого города, Е-услуги, Меркурий, формирование базы ГИА	30
34.	За организацию контроля питания	40
35.	Составление расписания и табеля учета рабочего времени	50
36.	За награды: Муниципальный	10
	Региональный	20
	Федеральный	30
37.	За участие в ГИА	Руководитель ППЭ – 250 руб. за 1 час Организатор в аудитории – 200 руб. за 1 час Организатор вне аудитории – 150 руб. за 1 час Технический специалист – 150 руб. за 1 час Подготовка аудитории – 150 руб. за 1 час
38.	Итоговое собеседование	Организатор в аудитории – 200 руб. за 1 час Подготовка аудитории – 150 руб. за 1 час Подготовка материалов к собеседованию – 200 руб. за 1 час
39.	За проведение анализа и планирования в ОО	30
40.	Редактирование материалов сайта	5
41.	Руководителю ППЭ за организацию и проведение ГИА-9	50

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 с.Троицкое» от 18 мая 2018 г. №285-ОД

## Показатели премирования по итогам работы завхозу

№	Критерии	процент
1.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	50
2.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	20
3.	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы	50
4.	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	30
5.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	20
6.	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	30
7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	30
8.	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	30
9.	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов	20
10.	Работа в режиме ненормированного рабочего времени	50
11.	За выполнение срочной и важной работы	50

## Показатели премирования по итогам работы секретарю руководителя

№	Критерии	процент
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству	10
	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	20
	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	50
	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	20
	Осуществление контроля за приемом и передачей электронной информации	10
	Соблюдение сроков исполнения документации	10
	Создание банков данных, необходимых для работы ОУ и эффективное их использование	20
	Осуществление приема и передачи телефонограмм и доведение содержания сообщений до сведения директора школы, печатание по указанию директора школы различных документов и материалов	10

).	За работу в интернет ресурсах (Сетевой город, Е-Услуги, портал государственных и муниципальных услуг)	50
.	За выполнение срочной и важной работы	50

#### Показатели премирования по итогам работы специалисту по кадрам

№	Критерии	процент
1.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	50
2.	Использование в работе специализированных компьютерных программ	10
3.	Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	10
4.	За выполнение срочной и важной работы	50

#### Показатели премирования по итогам работы заведующей производством школьной столовой

№	Критерии	процент
1.	Ведение учётной документации по складу.	30
2.	Ведение калькуляционных расчётов.	20
3.	За выполнение срочной и важной работы.	50
4.	За расширение зон обслуживания и увеличение объема выполненных работ.	50

#### Показатели премирования по итогам работы уборщице служебных помещений

№	Критерии	процент
1.	Выполнение косметического ремонта, генеральной уборки	20
2.	Участие в ремонте к новому учебному году	10
3.	Стирка мягкого инвентаря	5
4.	Обеспечение качественного состояния помещений в соответствии с нормами СанПиН (по итогам проверок)	10
5.	Соблюдение режима проветривания	10
6.	Уборка теплоузла	5
7.	Сохранность инвентаря	5
8.	Экономия электроэнергии	5
9.	Мытье стен в коридорах и туалетах	15
10.	Качество ежедневной уборки помещений, обеспечение соблюдения САНПин на обслуживаемой территории	5
11.	Выполнение правил, норм техники безопасности и охраны труда согласно инструкции	5
12.	Оперативное и результативное выполнение распоряжений заведующего хозяйством	5
13.	Рациональное использование моющих, чистящих, дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря	5
14.	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	20
15.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	5
16.	Уход за зелеными насаждениями	20
17.	Уборка туалетов	20
18.	За выполнение срочной и важной работы	50



**Показатели премирования по итогам работы рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>процент</b>
1.	Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам	20
2.	Текущий (несложный) ремонт оборудования, мебели и других неисправностей	10
3.	Соблюдение сохранности материалов, инструментов, экономное и рациональное их использование	5
4.	Качественное проведение текущих ремонтных работ (по факту)	15
5.	Проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемого здания, сооружений, оборудования, мебели и своевременное сообщение администрации о выявлении неполадок (с подтверждением)	5
6.	Своевременная и качественная работа по выполнению заявок (оперативность)	20
7.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	5
8.	Выполнение правил, норм техники безопасности и охраны труда согласно инструкции	5
9.	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	15
10.	Сопровождение учащихся	20
11.	Проведение сварочных работ	10
12.	За выполнение срочной и важной работы	50

**Показатели премирования по итогам работы дворнику**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>процент</b>
1.	Качественное содержание территории двора в соответствии с нормами СанПиН 1-3	5
2.	Выполнение правил, норм техники безопасности и охраны труда согласно инструкции	5
3.	Оперативное и результативное выполнение распоряжений заведующего хозяйством	10
4.	Соблюдение сохранности материалов, инструментов, экономное и рациональное их использование	5
5.	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	5
6.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	5
7.	Благоустройство и озеленение школьной территории	10
8.	Сохранность школьного имущества	5
9.	За выполнение срочной и важной работы	50

**Показатели премирования по итогам работы гардеробщице**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>процент</b>
1.	Содержание в чистоте и порядке помещения гардеробной	5
2.	Выполнение правил, норм техники безопасности и охраны труда согласно инструкции	5
3.	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ (дача звонков)	10
4.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	6

5.	Соблюдение режима пропуска лиц в школе в соответствии всех требований	40
6.	Сохранность верхней одежды обучающихся	5
7.	Сохранность школьного имущества	5
8.	Выполнение косметического ремонта, генеральной уборки	5
9.	За выполнение срочной и важной работы	50

#### Показатели премирования по итогам работы сторожу

№	Критерии	процент
1.	Ведение необходимой документации	10
2.	Содержание в чистоте и порядке здания школы и прилегающей территории	5
3.	Обострением криминальной обстановке (отсутствие ограждения школьной территории)	30
4.	Интенсивность и напряженность труда	15
5.	За выполнение срочной и важной работы	50

#### Показатели премирования по итогам работы водителю школьного автобуса

№	Критерии	процент
1.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, экономного расходования горюче-смазочных материалов	5
2.	Обеспечение безопасной перевозки	10
3.	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	20
4.	Выполнение правил, норм техники безопасности и охраны труда согласно инструкции	5
5.	За расширение сферы деятельности и объема выполненных работ (по факту)	10
6.	Оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства (по факту за каждое) (ранний выезд)	10
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	5
8.	Сложность и напряженность в работе (уборка автобуса)	10
10.	За выполнение срочной и важной работы	50

#### Показатели премирования по итогам работы выплат повару

№	Критерии	процент
1.	За качественное приготовление пищи по итогам проверок Роспотребнадзора	10
2.	За отсутствие замечаний по итогам проверок УО	10
3.	Сохранность посуды и инвентаря по итогам инвентаризации	5
4.	Качественное проведение генеральной уборки	15
5.	Качественное оформление и ведение документации	10
6.	Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции, обеспечение санитарных норм, установленных для школьных столовых.	20
7.	Обеспечение высокой культуры обслуживания, качества приготовления блюд, разнообразия питания.	20
8.	Раздача готовой продукции	15
9.	Поддержание санитарно-гигиенических условий в кладовой	10
10.	Перенос тяжестей по разгрузке и переноске продуктов	25
11.	За выполнение срочной и важной работы	50

**Показатели премирования по итогам работы кухонному работнику**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>процент</b>
1.	Обеспечение качественного хранения продуктов соответствии с нормами Сан-ПиН	10
2.	Организация и проведение генеральных уборок	10
3.	Участие в ремонте складских помещениях	5
4.	Качественное оформление и ведение документации	5
5.	Отсутствие предписаний по хранению продуктов со стороны надзорных служб	5
6.	Перенос тяжестей по разгрузке и переноске продуктов	25
7.	Содержание кладовой	15
8.	За выполнение срочной и важной работы	50

**Показатели премирования по итогам работы технику-программисту**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>процент</b>
1.	За обслуживание каждого компьютера	5
2.	Контроль за рабочим состоянием компьютерной техники, локальной сети в школе	5
3.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники	10
4.	Выполнение правил, норм техники безопасности и охраны труда согласно инструкции	5
5.	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	10
6.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	5
7.	Сопровождение мероприятий (по факту за каждое)	5
8.	За выполнение срочной и важной работы	50

**Показатели премирования по итогам работы технику**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>процент</b>
1.	За интенсивность и напряженность работы (работа школы в две смены)	45
2.	Взаимодействие с УАЗ-Сервис, автомобильным диагностическим центром	45
3.	За срочность работ по проведению технического обслуживания и технического осмотра автобусов при возникновении внезапных технических ситуаций	15
4.	Отсутствие предписаний органов контроля ГИБДД	15

**Показатели премирования по итогам работы медсестре**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>процент</b>
1.	За интенсивность и напряженность работы (работа школы в две смены)	45
2.	Анализ предрейсовых и послерейсовых осмотров водителей	10

## ПРИЛОЖЕНИЕ №10

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 с.Троицкое» от 18 мая 2018 г. №285-ОД

**Премияльные выплаты по итогам работы заместителям руководителя Учреждения**

№/п	основание	%, период		
<b>Заместители директора</b>				
1.	Работа в режиме ненормированного рабочего времени.	50, ежемесячно		
2.	За административное дежурство.	10, в месяц		
3.	За административное дежурство в праздничные дни	10, за одни сутки		
4.	Результативность участия в профессиональных конкурсах: Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	<b>победитель</b>	<b>призер</b>	<b>участник</b>
		25	20	10
		40	30	20
		100	60	40
5.	За ведение мониторинга учебно – воспитательно-го процесса.	30, раз в четверть		
6.	Организация индивидуального обучения детей на дому.	20, ежемесячно		
7.	За организацию и проведение дней открытых дверей, общешкольных КТД и др.	20		
8.	Организация мониторинговых работ и промежуточной аттестации учащихся.	20, согласно положения		
9.	За итоги государственной итоговой аттестации.	50, раз в год		
10.	Выпускники, получившие аттестаты особого образца.	30, раз в год		
11.	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов и оказание им методической помощи.	20, по итогам учебного года		
12.	Качественная организация работы лагерей с дневным пребыванием при школе для учащихся (фактический охват не менее 10 %).	30, раз в год		
13.	Фактический охват учащихся дополнительным образованием в школе (не менее 25 %).	20, раз в полугодие		
14.	Качественная организация методической работы по курируемым областям, основанной на применении современных образовательных и информационных технологий.	10		
15.	Разработка программ, локальных актов, нормативных документов по деятельности школы.	30		
16.	Организация, проведение и составление отчёта по	30, раз в год		

	самообследованию ОО.	
17.	Составление публичного отчёта.	20, раз в год
18.	Участие организации в социальных проектах.	20
19.	Организация деятельности школьных средств массовой информации.	20, раз в четверть
21.	Организация деятельности органа ученического самоуправления.	10, раз в четверть
22.	Организация работы с одарёнными детьми.	20
23.	Сохранение континента учащихся – отсутствие отчислений детей, не имеющих основного общего образования.	40, по итогам учебного года
24.	За своевременную отчётность о выполнении муниципального задания.	30, раз в квартал
25.	За выполнение срочной и важной работы	20
26.	Участие в организации и проведении мероприятий по ГО и ЧС.	25
27.	Выполнение дополнительных работ, обеспечивающих работу в школе без несчастных случаев и травматизма.	15
28.	Выполнение работы, связанной с постановкой допризывников на военный учет в военкомат.	30
29.	Организация подвоза учащихся.	30

Примечания:

К п. 1. Ненормированное рабочее время – работа в II смены.

К п.5. Мониторинг достижений урочной и внеурочной деятельности, освоение основной общеобразовательной программы учащимися, мониторинг достижений учителей, личностного роста учащихся, мониторинг реализации учебного плана, «Наша новая школа».

К п.9. Прохождение порога ЕГЭ по обязательным предметам всеми выпускниками школы.

К п.10. Наличие учащихся 9, 11 классов, окончивших школу с отличием.

К п.9. Проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, региональном уровнях.

К п.22. Вовлечение детей в элективные курсы, факультативы. Организация подготовки учащихся к олимпиадам, участие в проектной, исследовательской деятельности, научно-практических конференциях. Организация работы летнего лагеря с дневным пребыванием при ОО.

## ПРИЛОЖЕНИЕ №11

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 с.Троицкое» от 18 мая 2018 г. №285-ОД

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,  
отнесенных к категории административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципальных образовательных учреждений,  
Анивского городского округа**

**1. Административно-управленческий персонал:**

**1.1. Руководители**

1. Руководитель (директор, заведующий, начальник) Учреждения.
2. Заместитель руководителя Учреждения (по УР, ВР, УВР, АХР, по безопасности, по филиалу).
3. Врач-педиатр.
4. Главная медицинская сестра.

**1.2. Руководители структурных подразделений:**

1. Заведующий филиалом.
2. Заведующий спортивным сооружением.
3. Заведующий библиотекой.
4. Заведующий канцелярией.
5. Заведующий столовой.
6. Заведующий производством (шеф-повар).
7. Заведующий прачечной.
8. Заведующий складом.
9. Заведующий хозяйством.
10. Заведующий мастерской.

**1.3. Специалисты и служащие:**

1. Администратор всех наименований.
2. Лаборант.
3. Программист.
4. Социолог.
5. Специалист по охране труда.
6. Специалист по кадрам.
7. Специалист по социальной работе.
8. Техник (всех специальностей).
9. Экономист (всех специальностей и наименований).
10. Юрисконсульт, ведущий юрисконсульт.
11. Инженер по охране труда.
12. Художник.

**2. Вспомогательный персонал:**

1. Концертмейстер.
2. Делопроизводитель.
3. Машинистка.
4. Секретарь, секретарь-машинистка, секретарь руководителя.
5. Специалист по кадрам.
6. Дежурный (по выдаче справок, комнаты отдыха и др.).

7. Калькулятор.
8. Кассир.
9. Библиотекарь (кроме педагога-библиотекаря).
10. Оператор диспетчерской службы.
11. Рабочий по стирке спецодежды.
12. Машинист по стирке белья.
13. Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений.
14. Сторож.
15. Костюмер.
16. Швея.
17. Гардеробщица.
18. Дворник.
19. Кухонный рабочий.
20. Медицинская сестра.
21. Водитель, водитель автомобиля (*автобуса или специальных автомобилей, имеющих I класс, оборудованных специальными техническими средствами; занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)*).
22. Повар.
23. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности.
24. Специалист по охране, техническому и хозяйственному обслуживанию зданий и территорий, социально-бытовому обслуживанию.
25. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.