ПРИКАЗ

30.12.2016

об оплате труда работников

МКОУ «Мококская СОШ»в 2017 году.

 В соответствии с постановлением Администрации МР «Цунтинский район» «О системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Цунтинского района», решений: педагогического совета МКОУ «Мококская СОШ» и собрания трудового коллектива МКОУ «Мококская СОШ» «Об оплате труда работников МБОУ СОШ № 11»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

 1.1. [Положение](file:///F%3A%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B5%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%2C%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6.%20%D0%BE%20%D0%B4%D0%BE%D0%BF%D0%BB.%2C%20%D0%B4%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%81%2001.01.2017%20%D0%B3%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B5%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%9C%D0%91%D0%9E%D0%A3%20%D0%A1%D0%9E%D0%A8%20%E2%84%96%2011%20%D0%BD%D0%B0%2001.01.2017%20%D0%B3..docx#P38) об оплате труда работников МКОУ «Мококская СОШ»на 2017 год.

 Приложение 1.

 1.2. Перечень должностей административно-управленческого персонала

 МКОУ «Мококская СОШ»

Приложение № 2.

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его издания и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 января 2017 года.

3.Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителей директора по УВР Ибрагимова И. М., завхоза Курбанова Г.М. в пределах предоставленных полномочий по курируемым направлениям.

Директор М.А.Абдулаев

Приложение 1

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| 30.12.2016 г. |  30.12.2016 г. |

**Положение**

**об оплате труда работников МКОУ «Мококская СОШ»на 2017 год**

**Общие положения**

1. Настоящее положение разработано на основании Постановления Администрации МР «Цунтинский район» «Об оплате труда работников муниципальных

казенных учреждений системы образования Цунтинского района»

1. Положение включает в себя:

Раздел 1. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы.

Раздел 2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

Раздел 4.Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Раздел 5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

1. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее–ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

 6. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

**Раздел 1. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы.**

 1.1. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение

трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение
нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета
компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

 1.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по
должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов
педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку
заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по
профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

 1.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по
должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

 1.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

 1.4.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей(далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице № 1

Таблица № 1

Размеры

должностных окладов, ставок заработной платы

по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Наименование должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей педагогических работников |
| 1-й квалификационный уровень | старший вожатый | 7183 |
| 2-й квалификационный уровень | педагог дополнительного образования | 7532 |
| 3-й квалификационный уровень | педагог-психолог | 7900 |
| 4-й квалификационный уровень | преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель | 8289 |

 1.4.2. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников культуры приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Размеры должностных окладов

 по профессиональным квалификационным группам

по должностям работников культуры

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена» | Библиотекарьбез категории | 6055 |

 1.4.5. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры должностных окладов

по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Размер должностного оклада(рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 1-й квалификационный уровень секретарь-машинистка | 4538 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 1-й квалификационный уровень лаборант | 4994 |
| 2-й квалификационный уровень заведующий хозяйством | 5246 |

 1.4.6. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ по общеотраслевым профессиям рабочих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Размеры ставок

заработной платы по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым профессиям рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационный уровень | Размер ставки заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1-й квалификационный уровень: |  |
| 1-й квалификационный разряд сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; | 3730 |
| 2-й квалификационный разряд машинист (кочегар) котельной; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3947 |

**Раздел 2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

 2.1. В МКОУ «Мококская СОШ» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

 2.1.1.Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

 2.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

 2.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к ставкам заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы.

 2.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

 2.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

 2.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

 2.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

 2.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

 2.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

 2.4.3. Доплата 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день,

ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

 2.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 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.

2.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты (процентов) |
| 1. | За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих классы с инклюзивным образованием:- руководитель учреждения, заместители руководителя- педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг обучающимся в таких классах, пунктах | 15 до 20 |
| 2. | За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работникам | 20 |

Примечание к таблице № 5:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

 Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной работы в особых условиях труда.

 2.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей

в круг основных должностных обязанностей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты (процентов) |
| 1. | Педагогические работники - за классное руководство: 1 - 4 классов 5 - 11 классов | до 20до 25 |
| 2. | Учителя 1 - 4 классов - за проверку тетрадей | 15 |
| 3. | Учителя, преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности - за проверку письменных работ по:русскому языку, литературематематикеиным предметам | до 20до 15до 10 |
| 4. | Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами (лабораториями), спортивными залами | до 15 |
| 5. | Работники учреждений - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения | 15 |
| 6. | Работники учреждений - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения) | до 20до 15 |
| 8. | Педагогический работник - ответственный за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12 | до 10 |
| 9. | Работники учреждений - за ведение делопроизводства | до 20 |
| 10. | Работники учреждений, в том числе библиотекари: за работу с библиотечным фондом учебников за работу с архивом учреждения | до 15 до 15 |
| 11. | Работники учреждений, ответственные за организацию питания | до 15 |
| 12 | Работники учреждений, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательному учреждению и обратно (подвоз детей)  | до 15 |
| 13. | Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями | до 10 |
| 14. | Педагогические работники и иные работники учреждений, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена:  - за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации:- организатор ППЭ; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ | 1,2 |

Примечания к таблице № 6:

1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной работы.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе с наполняемостью (по списочному составу обучающихся на начало учебного года) не менее:

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках, – 14 человек.

Для классов с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. В случае необходимости обязанности по классному руководству в общеобразовательных учреждениях могут возлагаться на работников из числа административно-управленческого персонала при условии ведения ими педагогической или учебной работы и исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической (учительской) должности.

4. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

5. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации устанавливается:

 педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства образования РД в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (ОГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ);

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ОГЭ.

 2.4.7. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

- 20 процентов - в общеобразовательных учреждениях.

2.4.8. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается педагогическим работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ), на время проведения ЕГЭ согласно утвержденному расписанию проведения ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ и составляет:

руководителю ППЭ – 1,8 процентов;

организатору ППЭ и техническому специалисту по работе с программным обеспечением, оказывающему информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ – 1,2 процентов;

ассистенту, оказывающему необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам – 0,6 процентов.

2.5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

**Раздел 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

 3.1. В МКОУ «Мококская СОШ» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- иные выплаты стимулирующего характера.

 3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего

профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

 3.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

 3.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением согласно положению

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

 3.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю учреждения - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

- работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителям руководителя надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям

руководителя учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

 3.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

 Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

 от 1 года до 5 лет - 10 процентов,

 от 5 до 10 лет - 15 процентов,

 от 10 до 15 лет - 20 процентов,

 свыше 15 лет - 30 процентов.

 Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавка за выслугу лет включаются периоды работы в муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР по 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

 3.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников осуществляется в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению и на основании приказа руководителя.

3.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- соблюдение исполнительской дисциплины;

- обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

 3.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

 3.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;

- за специфику работы;

- за наличие ученой степени;

- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

 3.8.1. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

При установлении надбавки за квалификацию педагогическим работникам образовательных учреждений, подведомственных Администрации Цунтинского района, в случаях выполнения педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рекомендуется использовать при оплате труда региональное отраслевое соглашение между министерством образования РД и республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, устанавливающее случаи, когда возможно учитывать квалификационную категорию, полученную по одной должности, при работе по другой должности.

Надбавка за квалификацию устанавливается работнику по основной работе, и работе, осуществляемой по совместительству, а также 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».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

 при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

 при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

 Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

 3.8.2. Надбавка за специфику работы устанавливается руководителям и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в размере 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за специфику работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также 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».

 3.8.3. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

 при наличии почетного звания «народный» - до 30 процентов,

 при наличии почетного звания «заслуженный» -до 20 процентов,

 при наличии ведомственной награды –до 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

 3.9. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

**Раздел 4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.**

 4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

 4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 7.

Таблица № 7

 Размеры должностных окладов руководителей учреждений

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждения образования | Должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 |
| образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей | 13065 |

 4.2.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителям руководителя осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя, его компетенции и квалификации.

 4.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#P225) настоящего Положения.

 4.4. Руководитель учреждения, заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя и его заместителей за осуществление педагогической работы в том же учреждении устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогический должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и надбавки за реализацию профильных образовательных программ.

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, заместителями руководителя - руководителем учреждения, но не более 300 часов в год.

Педагогическая работа, осуществляемая руководителем учреждения и заместителями руководителей в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

 4.5. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям, их заместителям устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей), (далее - предельное соотношение заработной платы).

 4.5.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность (человек) | Размеры предельного соотношения заработной платы |
| 1 | 2 |
| До 50 | 3,0 |

 4.5.2. Для заместителей руководителя, размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

 4.5.3. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, руководителю учреждения, его

заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя.

 4.5.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

 4.5.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

 4.6. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей

 4.6.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Объемные показатели для отнесения учреждений
к группе по оплате труда руководителей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование показателя | Условия | Количествобаллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество обучающихся в общеобразовательных учреждениях | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. | Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работникадополнительно за каждого работника, имеющего: первуюквалификационнуюкатегориювысшуюквалификационнуюкатегорию | 10,51 |
| 3. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 4. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид объектов | до 15 |
| 5. | Наличие действующего музея |  | до 15 |
| 6. | Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой | за каждый вид объектов | до 15 |
| 7. | Наличие следующих основных средств: |  |  |
|  | автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения, используемых при работе образовательного учреждения | за каждую единицу | до 3, но не более 20 |
|  | учебных кораблей, катеров и другой учебной техники | за каждую единицу | до 20 |
| 8. | Наличие пришкольных лагерей для организации отдыха детей в каникулярное время | за каждый поток: при численности детей до 75 человек | до 15  |
| 9. | Наличие собственных котельной и печей (за каждый отапливаемый печь 1 бал) | за каждый вид объектов | до 20 |
| 10. | Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающего | 0,5 |
| 11. | Наличие в образовательных учреждениях (классах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья) | за каждогообучающегося | 1 |

Примечания к таблице № 8:

 1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

 2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в общеобразовательных учреждениях - по списочному составу на начало учебного года.

 4.6.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя в отношении учреждений, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений.

 4.6.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в [пункте 5.7.1. н](#bookmark5)астоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

 4.6.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 9.

Таблица № 9

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда

руководителей в зависимости от суммы баллов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Тип учреждения | Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов |
|  |  | I | II | III | IV |
| 1. | Общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования | свыше500 | до 500 | до 350 | до 200 |

 4.6.5. Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя в отношении учреждений, в порядке исключения:

- могут относить отдельные учреждения системы образования, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

- могут устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Белокалитвинского района, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

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

**Раздел 5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.**

 5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

 5.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждением в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждением в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

 5.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

* установленным объемом педагогической работы или учебной работы;
* размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной работы;
* размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

 5.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

 5.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных 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».

 5.6. Предоставление учебной работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

 5.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю.

Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы: учителей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

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.

 5.8. Заработная плата педагогических работников, определенная на основе должностных окладов и ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

 5.9. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется раздельно по учебным полугодиям.

 5.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

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

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

- педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

 5.10.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- ставки заработной платы,

- выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

- для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы 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).

 5.2. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической педагогической (учебной) работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной педагогической (учебной) нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

**Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда.**

 6.1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного и местного бюджетов и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением № 2 к настоящему постановлению.

 6.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

 руководителю учреждения - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда.

Настоящее положение действует до принятия нового.

Приложение 1

к Положению об оплате труда

 работников МБОУ СОШ №11

на 2017 год.

**ПОРЯДОК**

**УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ № 11**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

 1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является одним из видов выплат стимулирующего характера, которая устанавливается на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда педагогических работников МБОУ СОШ № 11, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

 1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

 1.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере.

Конкретные размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

Основанием для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам школы на определенный период являются материалы - представления, которые готовятся следующим образом:

* руководителем ОО - на заместителей;
* заместителем директора - на педагогических работников.

Для определения размера выплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников создается комиссия из представителей трудового коллектива и администрации образовательного учреждения. Руководитель по своей должности является председателем комиссии.

**II. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда**

**педагогических работников МБОУ СОШ № 11**

 2.1. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда разработаны МБОУ СОШ № 11 и распространяются на педагогических работников МБОУ СОШ № 11.

 2.2. Основными целями и задачами разработки критериев оценки интенсивности и высоких результатов труда педагогических работников являются :

* повышение мотивации педагогических и руководящих работников к творческому труду;

- создание условий для привлечения в школу высококвалифицированных молодых

 специалистов;

- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов.

***ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГНОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *№ п/п* | *Направление* | *Показатели* | *Индикатор* | *Расчет показателя* | *Шкала* |
| ***1*** | *Реализация дополнительных проектов (экскурсионные экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и т.д.)* | *1.Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учащимися**2. Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися**3. Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов**4. Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя* | *1. Снижение числа обучающих повысивших оценку.**2. Процент обучающихся по предмету с разработанной индивидуальной траекторией обучения**3.Количество обучающихся посещающих факультативы, кружки и др. Системные занятия**4.Количество обучающихся, вовлечённых в мероприятия воспитательного характера по предмету.* | *1. Количество учащихся, имеющих «3», «2», «1», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность обучающихся, имеющих «3», «2», «1».**2. Количество учащихся, имеющих «4», «5», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность обучающихся, имеющих «4» и «5».**3. Количество учащихся, посещающих факультативы, кружки и др. систематические занятия/численность учащихся* *4. Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность учащихся* | ***1.****от 1 до 0,8 – 5 баллов;* *от 0,79 до 0,6 – 4 балла;**от 0,59 до 0,4 – 3 балла;**от 0,39 до 0,2 – 2 балла**от 0,19 до 0,08 – 1 балл****Не более 5 баллов.******2.*** *от 1 до 0,8 – 5 баллов;* *от 0,79 до 0,6 – 4 балла;**от 0,59 до 0,4 – 3 балла;**от 0,39 до 0,2 – 2 балла;**от 0,19 до 0,08 – 1 балл****Не более 5 баллов.******3.*** *от 1 до 0,8 – 5 баллов;* *от 0,79 до 0,6 – 4 балла;**от 0,59 до 0,4 – 3 балла;**от 0,39 до 0,2 – 2 балла**от 0,19 до 0,05 – 1 балл****Не более 5 баллов.******4****. от 1 до 0,8 – 5 баллов;* *от 0,79 до 0,6 – 4 балла;**от 0,59 до 0,4 – 3 балла;**от 0,39 до 0,2 – 2 балла**от 0,19 до 0,04 – 1 балл****Не более 5 баллов.*** |
| *2* | *Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся* | *Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся* | *Ведение Портфолио обучающихся* | *1.Количество портфолио/*  *качество ведения, периодичность пополнения/ численность обучающихся* | *.от 1 до 0,8 – 5 баллов;* *от 0,79 до 0,6 – 4 балла;**от 0,59 до 0,4 – 3 балла;**от 0,39 до 0,2 – 2 балла**от 0,19 до 0,08 – 1 балл****Не более 5 баллов.*** |
| *3* | *Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.* | *Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.*  | *Наличие победителей и призёров олимпиад, конкурсов , соревнований в зависимости от уровня участия* | *Кол-во учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.* | *Региональный уровень – 5 баллов;**Муниципальный уровень – 2 балла;**Школьный уровень – 1 балл****Не более 5 баллов*** |
| ***4*** | *Обобщение и распространение передового педагогического опыта*  | *Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.* | *1. Участие педагога в профессиональных конкурсах**2. Уровень проведения открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах.* *3.Наставничество* | *Количество мероприятий* | *Всероссийский уровень – 5 баллов;**Региональный уровень – 3 балла;**Муниципальный уровень – 2 балла;**Школьный уровень – 1 балл.****Не более 5 баллов.*** |
| ***5*** | *Участие в методической, научно-исследовательской работе* | *Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями кафедрами и др.* | *1.Наличие публикаций, методических разработок* | *Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе*  | *В зависимости от сложности, объема и результативности работы* ***до 5 баллов*** |
| *6* | *Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесбере-гающих, в процессе обучения предмету*  | *Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.* | *1. Частота использования педагогических технологий , в том числе проектных**2..Рамещение материалов педагога на сайте школы* | *Количество занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных занятий кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.* | *На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК)* ***до 5 баллов*** |
| ***7*** | *Повышение квалификации, профессиональная подготовка. Повышение профессионального мастерства* | *Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре* *Участие в в профессиональных конкурсах. Повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др.* | *Факт прохождения курсов, участия в профессиональных и творческих конкурсах.* | *Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе). Получение призовых мест, званий.* | *Обучение по программам высшего образования – до 3 баллов**Повышение квалификации – до 2 баллов;**Профессиональная подготовка – до 2 баллов.****Не более 5 баллов*** |
| ***8*** | *Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы* | *Участие в инновационной работе школы.* | *Факт участия в разработке ООП* | *Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в разработке ООП*  | *Факт участия –* ***5 баллов*** |
| *9* | *Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся* | *Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников* | *Анкетирование родителей о деятельности педагога*  *Отсутствие отрицательных голосов опрошенных* | *Количество положительных голосов/ количество опрошенных* | *от 1 до 0,8 – 5 баллов;* *от 0,79 до 0,6 – 4 балла;**от 0,59 до 0,4 – 3 балла;**от 0,39 до 0,2 – 2 балла**от 0,19 до 0,05 – 1 балл****Не более 5 баллов.*** |
| ***10*** | *Субъективная оценка со стороны обучаемых школьников*  | *Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучаемых школьников* | *Анкетирование обучающихся* | *Количество положительных голосов/количество опрошенных* | *от 1 до 0,8 – 5 баллов;* *от 0,79 до 0,6 – 4 балла;**от 0,59 до 0,4 – 3 балла;**от 0,39 до 0,2 – 2 балла**от 0,19 до 0,05 – 1 балл****Не более 5 баллов.*** |
| *11* | *Организация физкультурно- оздоровительной и спортивной работы* | *1. Соблюдение ТБ и ОТ, светового режима, проветривание, проведение физкультминуток.**2. Организация и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности.**3. Организация и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий по ПБ, ТБ, ГО.**4. Реализация программы по сохранению и укреплению здоровья детей* | *1.Отсутствие и наличие происшествий, травм во время проведения занятий, перемен**2. Количество мероприятий**3. Количество мероприятий**4. Реализация программы « Здоровое питание»* | *1.Отсутствие и наличие происшествий, травм во время проведения занятий, перемен**2 Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность учащихся* |  ***Наличие или отсутствие зарегистрированных замечаний – «- 2», «+2» балла****от 1 до 0,8 – 5 баллов;* *от 0,79 до 0,6 – 4 балла;**от 0,59 до 0,4 – 3 балла;**от 0,39 до 0,2 – 2 балла**от 0,19 до 0,05 – 1 балл****Не более 5 баллов.*** |
| ***12*** | *Работа с детьми из социально неблагополучных семей* |  *Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей* | *1.Посещение семей**2. Своевременная работа с органами опеки, КДН, советом общественности, с советом по профилактике правонарушений в школе* | *1.Количество посещенных социально неблагополучных семей**2.Наличие актов**3. Результативность работы* | *В зависимости от сложности, объема и результативности работы* ***до 5 баллов*** |
| ***13*** | *Создание элементов образовательной инфраструктуры*  | *Оборудование и организация работы учебного кабинета направленная на повышение уровня и качества знаний обучающихся* | *1.Организация учебных занятий на уровне соответствующем требованиям современной психолого- педагогической науки**2.Наличие плана работы кабинета.**- Творческие работы обучающихся**- Наличие паспорта кабинета, перспективного плана развития, журнала инструктажа* | *1.Соблюдение ТБ, ОТ, СанПин в кабинете**2.Наличие плана работы кабинета.**- Творческие работы обучающихся**- Наличие паспорта кабинета, перспективного плана развития, журнала инструктажа* | *Наличие или отсутствие плана работы* ***– «- 2», «+2» балла****Наличие или отсутствие замечаний по соблюдению**СанПин* ***– «- 2», «+2» балла****Наличие или отсутствие паспорта кабинета – «- 2****», «+2» балла****Наличие или отсутствие перспективного плана развития кабинета – «- 2****», «+2» балла****Наличие или отсутствие журнала инструктажа – «- 2****», «+2» балла*** |

 Приложение 2

к Положению об оплате труда

 работников МБОУ СОШ №11

на 2017 год.

**ПОРЯДОК**

**УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ № 11**

**ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

 1.1. Выплата работникам МБОУ СОШ № 11 за качество выполняемых работ является одним из видов выплат стимулирующего характера, которая устанавливается на основе показателей и критериев в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

 1.2. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному и эффективному результату труда, повышение своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

 1.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основе показателей и критериев в пределах фонда оплаты труда учреждения.

 1.4. Выплаты работникам МБОУ СОШ № 11 за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

 1.5. Решение об установлении выплат за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения.

Заместителям руководителя надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения, но не более размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

 1.6. При изменении в течение календарного года размера надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

**II. Критерии**

**оценки качества выполняемых работ работниками МБОУ СОШ № 11**

 2.1. Критерии оценки качества выполняемых работ разработаны МБОУ СОШ № 11 и распространяются на работников МБОУ СОШ № 11.

 2.2. Основными целями и задачами разработки критериев оценки качества выполняемых работ работниками школы являются :

* повышение мотивации работников школы к творческому и эффективному труду;

- создание условий для привлечения в школу высококвалифицированных молодых

 специалистов;

- создание стимулов к повышению профессионального уровня работников школы.

**2.3. Критерии**

**оценки качества выполняемых работ работниками МБОУ СОШ № 11**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Значимость критерия, %** | **Оценка выполнения критерия** |
| **1** | **0,8** | **0,5** | **0** |
| 1 | Знание законодательства в сфере образования, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей | 40 | <\*> | <\*> | <\*> | <\*> |
| 2 | Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы | 40 | соблюдается |  |  | не соблюдается |
| 3 | Тщательность, точность в исполнении порученной работы | 40 | <\*> | <\*> | <\*> | <\*> |
| 4 | Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации | 40 | <\*> | <\*> | <\*> | <\*> |
| 5 | Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве | 40 | высокий | средний | низкий | отсутствует |
|  | **ИТОГО** | **200** |  |  |  |  |

<\*> 1 - критерий выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют,

0,8 - критерий выполняется, но имеются несущественные разовые упущения,

0,5 - критерий в основном соблюдается, но имеются разовые существенные или повторяющиеся несущественные упущения,

0 - критерий не выполняется.

Приложение 3

к Положению об оплате труда

 работников МБОУ СОШ №11

на 2017 год.

**Премирование работников МБОУ СОШ № 11**

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Работникам выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей развитие творческой инициативы и активности.

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ.

Предложения по численному и персональному списку на премирование предоставляются администрацией школы и работниками школы в комиссии по материальному поощрению для обсуждения. Члены комиссии по материальному поощрению могут также самостоятельно определять кандидатуры для поощрения и в письменном виде с подробным обоснованием предоставлять директору школы для рассмотрения и издания приказа.

Состав комиссии по материальному поощрению назначается директором школы по согласованию с Советом трудового коллектива. Состав комиссии по материальному поощрению на 2017 год следующий:

Председатель: Сафонова И.А. заместитель директора школы;

Члены комиссии: Бакуменко Л.А., Гончарова Н.П., Писарчук О.М., Попова М.Б.

* 1. Размер премии определяется приказом директора школы, который издается на основании решения комиссии по материальному поощрению.
	2. Итоги работы для определения поощряемых работников и размеров премий подводятся поквартально и по итогам работы за календарный год. Работники за особые заслуги могут премироваться также к праздничным и юбилейным датам.
1. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ
	1. Основным условием премирования является добросовестное выполнение работником своих производственных обязанностей. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава образовательного учреждения, правил внутреннего распорядка других нормативных актов, зафиксированные в приказах по учреждению, служат основанием для лишения премии. Работники, совершившие проступки, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания. Решения комиссии по материальному поощрению, противоречащие Уставу школы, Трудовому кодексу РФ, не соответствующие реальному состоянию дел по тому или иному работнику могут быть отменены директором школы.
	2. Размер премии зависит от конкретного вклада работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса и не зависит от стажа работы.
	3. Работники могут поощряться премией, как к юбилейным датам учреждения, так и самого работника. При этом оценивается совокупный вклад работника в совершенствование работы учреждения.
2. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ
	1. Заместители директора школы, премируется за:

 - качественное исполнение должностных обязанностей;

- личный вклад в эффективную организацию образовательного процесса;

- степень участия по созданию и поддержанию благоприятного климата в

коллективе;

- соблюдение личной дисциплины;

- состояние дел и итоги деятельности курируемых подразделений;

- организация предпрофильного и профильного обучения;

 - выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;

- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);

- сохранение контингента учащихся в 10-11 -х классах;

* 1. Педагогические работники премируются за:

- своевременное и качественное планирование учебно-воспитательного процесса;

- качественное проведение учебных занятий, внеклассной работы по предмету.

- воспитательную работу с учащимися;

- качество знаний, умений и навыков учащихся (по итогам контроля во всех его формах);

- санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по пополнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в учебно­воспитательном процессе;

- достижение учащимися высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;

- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;

- разработка и внедрение авторских программ углубленного и расширенного изучения предметов;

- применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий;

- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;

- участие педагогов в методической работе (конференциях, семинарах, МО);

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.д.);

- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;

- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

- снижение (отсутствие) пропусков учащихся уроков без уважительных причин;

- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов но поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций:

- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведение личных дел и т. д).

* 1. Педагог-психолог;

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;

- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами воздействия.

4.4 Библиотекарь:

- высокая читательская активность обучающихся;

- пропаганда чтения, как формы культурного досуга;

- участие в общешкольных и районных мероприятиях;

- оформление тематических выставок;

- выполнение плана работы библиотеки.

1. Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)

- проведение генеральных уборок, ремонта здания;

- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНов, качественная уборка помещений;

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

- обслуживание внеплановых ремонтных работ.

1. Директор школы премируется в соответствии с Положением отдела образования о премировании руководителей школ.

5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СУММЫ ПРЕМИЙ

5.1. Размер премии не зависит от стажа работы, объема нагрузки;

5.2. Размер премии юбилярам до одной ставки, остальные премии до двух минимальных заработных плат.

Приложение 2

к приказу МБОУ СОШ № 11

от 30.12.2016 № 250-0д

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

руководитель учреждения;

заместитель руководителя учреждения;

заведующий хозяйством;

секретарь-машинистка;

лаборант.