

Принято общим собранием  
коллектива  
«21» декабря 2012год

Согласовано  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ (Л.И.Литвинова)  
«\_21\_» \_\_12\_2012 г.

Утверждено  
Директор МБОУ «Большегнеушевская  
средняя общеобразовательная школа»  
\_\_\_\_\_ (Т.В.Меринова)  
приказ №\_1-216\_ от «\_21\_» \_\_12\_2012г.

**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Большегнеушевская средняя общеобразовательная школа»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение разработано на основе Положения об установлении систем оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений, утвержденного решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 02.10.2009 г. № 255 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников районных муниципальных учреждений», а также нормативных правовых актов органов местного самоуправления Рыльского района Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, и включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными решениями Представительного Собрания Рыльского района Курской области, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, заведующих филиалами учреждений (далее - Положение), Решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 14.10.2011 г. № 170, Решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 25.05.2012г. № 234 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Рыльского района Курской области»

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «Большегнеушевская средняя общеобразовательная школа», подведомственного управлению по образованию Администрации Рыльского района Курской области (далее – учреждения).

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на

основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников районных муниципальных учреждений и иных систем оплаты труда на 01 февраля 2010 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

5. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

6. В Положении учтены выплаты, предусмотренные статьей 47 Закона Курской области «Об образовании в Курской области».

7. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Рыльского района Курской области, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, содержащими нормы трудового законодательства и настоящим Положением.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **1. Основные условия оплаты труда**

1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией "Федерация профсоюзных организаций Курской области" и Курским областным Союзом предпринимателей о минимальной заработной плате на территории Курской области;
- Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области;
- мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного и казенного учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из бюджета Рыльского района Курской области (далее – муниципальный бюджет), и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При этом объем средств, направляемый учреждением на оплату труда работников за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований муниципального бюджета, могут направляться муниципальным бюджетным учреждениям на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 15 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований муниципального бюджета.

1.5. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, 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, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.7. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

1.8. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.10. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении № 6 к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений**

2.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 6 августа 2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 5 мая 2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», указаны в приложениях № № 1-5 к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. К минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми

средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы;
- повышающий коэффициент в размере - 1,15 к окладу (ставке) с учетом объема установленной учебной нагрузки педагогическим работникам, работающим в классах компенсирующего обучения;

- **повышающий коэффициент в размере – 1,1 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные управлению по образованию Администрации Рыльского района Курской области, в течение первых трех лет работы.**

2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в муниципальные бюджетные и казенные образовательные учреждения, подведомственные управлению по образованию Администрации Рыльского района Курской области, в течение первых трех лет работы образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника по конкретной занимаемой должности.

Персональные повышающие коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени, но не более чем на календарный год.

Персональный повышающий коэффициент к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

### **3. Особенности порядка и условий оплаты труда работников учреждений**

3.1. Минимальный размер оклада работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, не включенные в ПКГ (заведующий библиотекой, шеф-повар (заведующий столовой), начальник штаба ГО и ЧС) – 3183 рублей. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.1.1. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.1.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.1.3. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Размер надбавки до 20 % должностного оклада.

**Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:**

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.2. Минимальные размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

3.2.1. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.2.2. К минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.2.3. Дополнительно, по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Размер надбавки до 20 % должностного оклада.

Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Размер надбавки - до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.3. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

3.3.1. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.3.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

#### **4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

4.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

4.3. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

#### **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и заведующих филиалами учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и заведующих филиалами учреждений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы. Для определения конкретного размера должностного оклада руководителя учреждения необходимо использовать градацию (приложение №8).

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.4. Должностные оклады заведующих филиалами учреждений устанавливаются на 10-90 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Для определения конкретного размера должностного оклада заведующего филиалом необходимо использовать градацию (приложение №9).

5.5. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

5.6. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливаются Администрацией Рыльского района Курской области по представлению управления по образованию Администрации Рыльского района Курской области.

5.7. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области.

5.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и заведующих филиалами учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

5.9. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются управлением по образованию Администрации Рыльского района Курской области. Заместителям руководителя и заведующим филиалами учреждений выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

5.10. Для руководителя, заместителей руководителя и заведующих филиалами учреждений должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых управлением по образованию Администрации Рыльского района Курской области.

5.11. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными управлением по образованию Администрации Рыльского района Курской области.

5.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на основании приказа начальника управления по образованию Администрации Рыльского района Курской области.

### **III. Компенсационные выплаты**

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 02.10.2009г. № 258 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

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

доплата за работу в ночное время;  
повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются

в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не

могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права размеров.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) 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 оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;



не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) 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 оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

10. Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

11. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

#### **IV. Стимулирующие выплаты**

1. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 02.10.2009г. № 256 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях», в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются всем работникам данного учреждения в зависимости от стажа непрерывной работы.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (за исключением библиотечных и медицинских работников). Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,25.

Библиотечным работникам образовательных учреждений выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и учреждениях культуры. Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет – 0,25.

2. В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем показателей для оценивания качества труда и

установления выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников учреждения образования, указанных в приложении № 7 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, с учетом мнения выборного представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, заведующих филиалами учреждений, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

оперативность и качественный результат труда;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и местных целевых программ и т.д.;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтвержденные в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера

премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Большегнеушевская средняя общеобразовательная школа» разрабатывает отдельный порядок распределения выплат стимулирующего характера, с указанием конкретных критериев качества выполняемой работы.

## **V. Другие вопросы оплаты труда**

1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с начальником управления по образованию Администрации Рыльского района Курской области.

2. В Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Большегнеушевская средняя общеобразовательная школа» Рыльского района Курской области предусматриваются должности административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала, кроме педагогического персонала подлежащего тарификации.

3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4. Особенности оплаты труда в учреждениях образования:

4.1.1. Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.1.2. Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении образования его руководителем, а так же доплаты стимулирующего и компенсационного характера определяется управлением по образованию Администрации Рыльского района Курской области, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим учреждением образования. Преподавательская работа в том же учреждении образования для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению

детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

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

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка работников учреждений дополнительного образования детей.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Месячная заработная плата педагогических работников учреждений образования (за исключением преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования) определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Часовая ставка определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Зарплата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается исходя из должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

4.1.3. Часы преподавательской работы, данные сверхустановленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

4.1.4. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть

уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в учреждениях образования учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 4.1.3.

4.1.5. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством учитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

4.1.6. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Количество мастеров производственного обучения определяется образовательным учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5 должностного оклада.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в том же образовательном учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в т.ч. в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.1.7. В таком же порядке (пункт 1.1.6) исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом учреждении образования (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.

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

4.1.8. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в

зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом, в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

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

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

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы должностного оклада и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку по соответствующим должностям педагогических работников, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

4.1.10. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно рекомендуемым показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Студенты высших учебных заведений	0,25	0,20	0,10
2.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях начального, среднего профессионального образования, общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей	0,20	0,15	0,10
3.	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчислять из размера должностного оклада 1706 рублей.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ рекомендуется устанавливать в размере:

0,25 – для профессоров, докторов наук;

0,20 – для доцентов, кандидатов наук;

0,10 – для лиц, не имеющих ученой степени.

## VI. Заключительные положения

1. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

2. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным [законом](#) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данном учреждении.

3. Из фонда оплаты труда учреждения осуществляется предоставление оплачиваемого отпуска на 3 месяца педагогическим работникам для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями, а также предоставляется разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок) педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

4. Работникам образовательного учреждения в порядке, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 №5 «О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Курской области за выполнение функций классного руководителя», осуществляется выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.



Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Большегнеушевская средняя  
общеобразовательная школа»

## Профессиональные квалификационные группы должностей работников

Профессиональная квалификационная группа должностей работников  
учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.	
		с 1 сентября 2012	с 1 января 2013
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	2185	2495

Профессиональная квалификационная группа должностей работников  
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.	
		с 1 сентября 2012	с 1 января 2013
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	2185	2495
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	2289	2614

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (ставка), руб.		Минимальный должностной оклад при наличии 2 квалификационной категории (ставка), руб.		Минимальный должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории (ставка), руб.		Минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб.	
		с 1 сентября 2012	с 1 января 2013	с 1 сентября 2012	с 1 января 2013	с 1 сентября 2012	с 1 января 2013	с 1 сентября 2012	с 1 января 2013
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	2820	4611	4505	5144	4857	5546	5247	5992
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	2848	4642	4859	5560	5247	5992	5637	6437
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	2877	4675	4918	5616	5300	6052	5693	6501
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	2905	4700	4966	5671	5351	6110	5751	6567

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Большегнеушевская средняя  
общеобразовательная школа»

**Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей  
руководителей, специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа  
"Общетраслевые должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.	
		с 1 сентября 2012	с 1 января 2013
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь - машинистка	2185	2495
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	2543	2904

Профессиональная квалификационная группа  
"Общетраслевые должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.	
		с 1 сентября 2012	с 1 января 2013
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; техник	2289	2614
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	2289	2614
3 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой; заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	2543	2904
4 квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	2820	3220

Профессиональная квалификационная группа  
"Общетраслевые должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.	
		с 1 сентября 2012	с 1 января 2013
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт; документовед; программист	2543	2904
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2820	3220

3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3099	3539
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4104	4686
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	4857	5546

Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.	
		с 1 сентября 2012	с 1 января 2013
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник планово-экономического отдела	3406	3889

**Приложение № 3**  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Большегнеушевская средняя  
общеобразовательная школа»

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных рабочих**

Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.	
		с 1 сентября 2012	с 1 января 2013
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; возчик; гардеробщик; дворник; дезинфектор; истопник; кастелянша; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	2005	2290
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2185	2495

Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.	
		с 1 сентября 2012	с 1 января 2013
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	2289	2614

2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2820	3220
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3406	3889
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	3741	4272

**Приложение № 4**  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Большегнеушевская средняя  
общеобразовательная школа»

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры,  
искусства и кинематографии**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.	
		с 1 сентября 2012	с 1 января 2013
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	2820	3220

**Приложение № 5**  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Большегнеушевская средняя общеобразовательная  
школа»

**Повышающие коэффициенты к окладу за специфику работы**

1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности - 0,25
2. За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - 0,20
3. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья - 0,20
4. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых - 0,20
5. Педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических центров, консультаций, логопедических пунктов - 0,20
6. За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 0,15 – 0,20
7. Учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка - 0,15
8. Медицинским работникам, состоящим в штате образовательного учреждения, за работу с детьми, имеющими дефекты умственного развития и поражение центральной нервной системы с нарушением психики - 0,25

## Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Большегнеушевская средняя общеобразовательная  
школа»

### Повышающие коэффициенты по перечню конкретных видов работ

1. Учителям, преподавателям - за классное руководство (руководство группой) <\*>, )  
<\*\*\*>:
  - 1 - 4 классов в городской местности - 0,006
  - в сельской местности - 0,0107
  - 5 - 11 классов в городской местности - 0,008
  - в сельской местности - 0,0143
2. Учителям 1 - 4 классов - за проверку тетрадей<\*> - 0,1
3. Учителям, преподавателям - за проверку письменных работ с учетом установленного объема учебной нагрузки<\*\*\*>:
  - по русскому языку, родному языку и литературе - 0,15
  - по математике - 0,1
  - по иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике - 0,1
4. Учителям, преподавателям (старшим преподавателям) - за заведование учебными кабинетами (лабораториями) <\*\*\*>:
  - в школах и школах-интернатах - 0,1
  - в начальных и средних общеобразовательных учреждениях - до 0,15
5. Преподавателям и старшим преподавателям - за заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности - до 0,25
6. Учителям - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) - до 0,20  
при наличии комбинированных мастерских - до 0,35
7. Учителям и другим педагогическим работникам - за заведование учебно-консультационными пунктами - 0,1
8. Одному из учителей начальных общеобразовательных школ с числом учащихся до 50 человек – за руководство школой - до 0,5 (ставки учителя)
9. Учителям - за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами) - до 0,25
10. За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах - до 0,2
11. Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета - до 0,15
12. Заведующим хозяйством школ и детских домов, имеющих подсобные хозяйства - до 0,15

13. Педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей - за руководство отделами при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела) - 0,3

14. Педагогическим работникам - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу с учетом филиалов, школу-интернат) с количеством классов:

от 10 до 19 - 0,25

от 20 до 29 - 0,5

30 и более - 1

15. Педагогическим работникам - за организацию трудового обучения и профориентации в школах, при отсутствии в штате соответствующей должности преподавателя, имеющих:

6 - 24 класса - 0,25

25 и более классов - 0,5

16. Педагогическим работникам - за обслуживание электронно-вычислительной техники, при отсутствии в штате должности инженера (за каждый работающий компьютер) - 0,05

17. Работникам образовательных учреждений, включенных в состав психолого-медико-педагогического консилиума - до 0,2

---

<\*> За одного воспитанника, обучающегося.

<\*\*\*> В классах школ всех типов и наименований, с числом учащихся менее 15 человек рекомендуется производить выплаты за проверку письменных работ и классное руководство в раз-

мере 50 процентов от соответствующих доплат.

<\*\*\*> Рекомендованное количество оплачиваемых кабинетов:

по средним общеобразовательным школам - 15;

по основным школам - 6.

При этом выплату рекомендуется производить только за те учебные кабинеты и лаборатории, которые предусмотрены учебным планом, при наличии в них необходимого для проведения учебной работы оборудования.

### Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

«Большегнеушевская средняя общеобразовательная школа»

### Перечень показателей для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников учреждения образования

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Индикаторы для административно-управленческого персонала (АУП) (руководители)	Индикаторы для педагогического персонала	Индикаторы для прочих специалистов и учебно-вспомогательного персонала УВП (служащие)	Индикаторы для категории "рабочие"
-------	----------	----------------------	---	--	---	------------------------------------

1. 1.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания
		Внешняя оценка деятельности образовательного учреждения (ОУ) (аудит, экспертиза, аттестация, конкурсы, олимпиады и др.)	Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ	Результаты публичных выступлений обучающихся, воспитанников (на предметных олимпиадах, конкурсах и др.)	Результаты проверки деятельности структурного подразделения	Результаты проверки деятельности структурного подразделения
		Результативность работы попечительского совета и других общественных организаций  Отсутствие рекламаций на деятельность ОУ со стороны клиентов, административных органов, респотребнадзора, пожарнадзора Сохранность контингента  Результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников	Динамика результатов ЕГЭ, переводных экзаменов, промежуточной и государственной (итоговой) аттестации Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с род. комитетом)  Сохранность контингента  Результативность профориентационной работы	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, слушателей) Сохранность контингента;  Результативность профориентационной работы	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, слушателей)	
		Выполнение контрольных цифр приема и выпуска обучающихся, их трудоустройство Реализация профильного обучения на старшей ступени обучения				
		Внутреннее организационное взаимодействие  Эффективность разрешения конфликтов  Динамика текучести кадров	Результативность работы педагогического совета  Эффективность разрешения конфликтов  Динамика текучести кадров	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами  Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса Руководство деятельностью методсовета	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами  Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками Результативность досуговой и внеурочной	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками

				(участие в деятельности методсовета)	деятельности	
1. 2.	Инновационная деятельность ОУ	Пилотные или системные исследования (в т.ч. педагогические, маркетинговые и пр.)	Организация любых программных исследований, обеспечивающих развитие ОУ (исследования удовлетворенности качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.) Результативность социального партнерства, результативность работы по принятию, реализации коллективных договоров	Исследовательские программы Диагностические материалы Методика диагностики Использование результатов исследования в образовательном процессе	Исследовательские программы Диагностические материалы Методика диагностики Использование результатов исследования в образовательном процессе	
		Проектные, экспериментальные разработки	Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов, в т. ч. по созданию условий в ОУ для исследований и разработок	Уровень проектно-экспериментальной деятельности: – экспериментальная разработка; – методическая разработка на основе эксперимента; – методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами; – учебное пособие (концепт, дидактическая, методическая части)	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)
1. 3.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни	Динамика состояния охраны труда образовательного учреждения и инфраструктуры Соблюдение сроков аттестации рабочих мест	Динамика снижения вредных привычек обучающихся, воспитанников (курение, употребление наркотических и психотропных веществ); динамика правонарушений обучающихся, воспитанников	Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)	Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)
<b>2. Сохранение и развитие материально - технических ресурсов</b>						
2.1.	Наличие филиалов		Увеличение объема работ по контролю и руководству учебно-воспитательным процессом, обеспечение качества образования в			



2. 2.	Развитие материальных фондов	Сохранность вверенного материального обеспечения образовательного учреждения	филиалах. Организация подвоза детей к месту обучения			
			Доля выбытия материальных ценностей;	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета
		Развитие материального обеспечения образовательного учреждения Развитие инфраструктуры образовательного учреждения	Доля отремонтированного оборудования и мебели	Доля отремонтированного оборудования и мебели	Доля отремонтированного оборудования и мебели	Доля отремонтированного оборудования и мебели
			Доля нового материального обеспечения учебного процесса	Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов	Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов	Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов
			Объем собственных средств на модернизацию образовательного учреждения Создание новых элементов в инфраструктуре образовательного учреждения (ученическое кафе, музей, лагерь, спортклуб, лаборатории, мастерские и прочие общественные объединения)			

### 3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов

3.	Динамика финансовых потоков	Привлечение грантов, инвестиционных проектов, спонсоров Развитие дополнительных образовательных и сервисных услуг Управление финансовыми потоками	Динамика получения грантов, привлечения инвестиционных проектов, спонсорских средств	Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту, в инвестиционном проекте		
			Динамика развития образовательных услуг, объема продаж услуг Соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств Эффективность использования средств фонда экономии, анализ их расходования			

### 4. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов

4. 1.	Создание систем информации ОУ (внутриорганизационное и интеллектуальных)	Организация разработки интеллектуальных продуктов; Создание и поддержка информационных	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.	Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок	
			Объем средств, потраченных на создание интеллектуальных	Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки		

	продуктов	банков, архивов, презентующих деятельность школы	продуктов (издание, экспертиза, и пр.)  Динамика роста информационных банков (метод. и дидакт. материалов, банки выпускников, клиентов, партнеров; аналитические и статистические и пр.)	видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.  Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения  Освещение опыта работы педагогов в СМИ	Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр. Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения	
4. 2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	Развитие и создание связей с социальными партнерами  Эффективность участия во внешних проектах Динамика продвижения образовательных услуг, привлечения клиентов ОУ Отсутствие рекламаций на деятельность ОУ со стороны клиентов (родителей и детей)	Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом), органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений Международная деятельность	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, слушателей)	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, слушателей)
			Отсутствие нарушений трудового законодательства и правонарушений среди обучающихся, воспитанников			

### Приложение №8

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Большегнеушевская средняя общеобразовательная  
школа»

#### Градация для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

- средние общеобразовательные школы (село):

Количество работающих	Количество учащихся	Количество классов	Корректирующий коэффициент
1 до 100	до 400	до 20	от 0 до 1
2 свыше 100	свыше 400	от 20 до 25	от 1,1 до 2
3 свыше 100	свыше 400	свыше 25	от 2,1 до 3

### Приложение №9

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Большегнеушевская средняя общеобразовательная  
школа»

#### Градация для определения размера должностного оклада заведующих филиалами учреждений

Филиалы на базе основных общеобразовательных школ (село)

	Количество классов комплектов	Количество учащихся	Размер должностного оклада (в процентах к должностному окладу руководителя учреждений образования)
1	от 7 до 9	до 25	40
2	от 7 до 9	свыше 25	50
	9 и выше	40 и выше	70