

Положение
об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения
Янгельская средняя общеобразовательная школа
имени Филатова Александра Кузьмича

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения, подведомственного Управлению образования администрации Агаповского муниципального района (далее именуется – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», Решением Собрания депутатов Агаповского муниципального района от 05.11.2014г.. № 578 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Агаповского муниципального района» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации , Челябинской области и Агаповского муниципального района, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Агаповского муниципального района (далее именуются – работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются – ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, порядок установления выплат стимулирующего характера заместителей руководителя учреждения.

4. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника.

5. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Основные условия оплаты труда работников

7. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливается на основе отнесения занимаемых должностей к соответствующим квалификационным уровням профессионально квалификационных групп согласно приложениям №1-№3 к настоящему Положению.

8. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным Решением собрания депутатов Агаповского муниципального района Челябинской области от 24.04.2007г. № 294 «Об утверждении Перечня профессий высококвалифицированных рабочих. Занятых на ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10 разрядов ЕТС и Положения об особенностях режима рабочего времени, времени отдыха и оплаты труда водителей школьных автобусов муниципального отдела образования администрации Агаповского муниципального района и муниципальных образовательных учреждений».

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

10. Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), согласно Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"

11. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размера должностного оклада, установленного с учетом их повышений по основаниям, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов преподавательской работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M \text{ з.пл.} = ((D \text{ з.пл.} \times F_{н.н} / N \text{ ч.}) + V_{\text{ком.}}(\text{кроме К.ур.}) + V \text{ стим.}) \times K \text{ ур.}, \text{ где:}$$

M з.пл. – месячная заработная плата педагогического работника;

D з.пл. – должностной оклад;

F_{н.н} - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

N ч. – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

V_{ком.} – выплаты компенсационного характера;

V стим. – выплаты стимулирующего характера;

K ур. – уральский коэффициент.

12. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) педагогического работника за работу в другом муниципальном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) педагогических работников, для которых данное муниципальное 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.

13. Тарификация педагогических работников производится на начало каждого учебного года.

14. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

15. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов устанавливается с их письменного согласия.

16. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

17. Выплаты стимулирующего характера работникам, выполняющих меньше нормы часов, за которую выплачивается оклад (должностной оклад), устанавливается пропорционально объему фактической продолжительности рабочего времени (нагрузки) по отношению к норме часов, установленной за оклад (должностной оклад).

18. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников

19. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

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

3) при оплате за педагогическую работу в объеме не более 300 часов в год.

20. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

21. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной, шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 или 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

V. Порядок и условия установления работникам выплат компенсационного характера

23. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и Агаповского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

24. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области, нормативными правовыми актами Агаповского муниципального района.

25. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

26. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее. При этом работодатели принимают 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 признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

28. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

29. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) 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 35 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

30. Выплаты за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья до 15 % от должностного оклада;

31. Выплаты за осуществления индивидуального обучения на дому до 20 % от должностного оклада.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

32. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в положении об оплате труда работников учреждения, утверждаемом руководителем учреждения, в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», нормативными правовыми актами Агаповского муниципального района, локальными правовыми актами учреждений образования и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируются в трудовых договорах работников.

33. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждений.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждений, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников учреждений, относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за административный и педагогический стаж работы в системе образования, выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, определенным Правительством Челябинской области и нормативными правовыми актами Агаповского муниципального района.

34. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложения № 4 к настоящему Положению.

35. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области и нормативными правовыми актами Агаповского муниципального района, в соответствии с показателями эффективности работы, утверждаемыми руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

36. Стимулирующие выплаты за административный и педагогический стаж работы устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, отработанных в образовательных учреждениях государственных или (и) муниципальных в занимаемой должности.

Для библиотечных работников муниципальных образовательных учреждений Агаповского муниципального района размеры выплат определяются Законом Челябинской области от 30.11.2010 г. № 19-ЗО «О библиотечном деле в Челябинской области», Постановлением главы Агаповского муниципального района от 04.07.2014 г. №1021 «Об утверждении Положения о порядке выплаты библиотечным работникам муниципальных образовательных учреждений лечебного пособия, ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, установлении дополнительных льгот библиотечным работникам муниципальных образовательных учреждений Агаповского муниципального района в 2014 году»

37. При установлении выплат стимулирующего характера работнику рекомендуется учитывать:

- 1) добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий в течение соответствующего периода.

38. . Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее именуется – вознаграждение) выплачивается работникам образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на которых в соответствии с приказом учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, воспитанниками в классе. Вознаграждение выплачивается в размере 1000 рублей за классное руководство в классе наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

Для классов с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся, воспитанников.

Размер вознаграждения исчисляется исходя из наполняемости класса по состоянию на 1 число месяца, следующего за отчетным.

Вознаграждение выплачивается в периоды каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям.

39. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя учреждения по решению комиссии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

VII. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

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

41. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

42. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

VIII. Порядок и условия выплаты материальной помощи

43. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может выплачиваться материальная помощь. В индивидуальном порядке могут быть рассмотрены заявления работников на оказание материальной помощи при стихийном бедствии, заболевании работника, смерти ближайших родственников и по другим, подтверждающимся документально, уважительным причинам, в пределах фонда оплаты. Если сотрудник просит выдать ему материальную помощь в связи с тяжелым финансовым положением, то никаких документов прилагать к заявлению не нужно. Материальная помощь может выплачиваться в размере до 3-х должностных окладов.

Решение об оказании и конкретных размерах материальной помощи руководителя образовательного учреждения на основании его письменного заявления принимает комиссия.

Материальная помощь не оказывается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным положениями пунктов 5-11 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации.

На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

XI. Заключительные положения

44. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности

45. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и местного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с Управлением образования

46. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.



Л.Е.Немкова

Срок действия положения до 31.08.2016г.

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных
профессий рабочих**

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	гардеробщик, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий кухни.	2 100

Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, повар	2 415
4 квалификационный уровень	водитель школьного автобуса	2 940

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, лаборант	2 415
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством,	2 520
4 квалификационный уровень	механик	3 255

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	инженер-программист	3570

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования**

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре,	4 725
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	3 780
3-й квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, библиотекарь	6 825
4-й квалификационный уровень	Учитель, учитель-логопед (логопед),	10 500

**Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя,
учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу
муниципального образовательного учреждения**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплат
Выплаты постоянного характера		
1.	за наличие ученой степени , спортивного звания, почетного звания	До 20 % от должностного оклада
2.	За административный стаж работы: до 3-х лет свыше 3 до 5 лет свыше 5 до 10 лет свыше 10 лет	До 5 % До 10 % До 15 % До 20 % от должностного оклада
3.	за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах	До 25 % от должностного оклада
4.	за квалификационную категорию За I квалификационную категорию За высшую квалификационную категорию	До 10 % До 20% от от должностного оклада
5.	за организацию процесса информатизации в образовательном учреждении	До 20 % от должностного оклада
6.	за работу со школьным сайтом	До 60 % от должностного оклада
7.	иные выплаты, связанные с особенностями деятельности учреждения	До 50 % от от должностного оклада
Выплаты переменного характера		
1.	Выплаты за интенсивность работы (выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника; реализация отдельных видов деятельности; особый режим работы; успешное выполнение особо важных и срочных работ; участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях)	До 50 % от от должностного оклада
2.	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	До 50 % от от должностного оклада
3.	За руководство методической работой в школьных округах	До 20% от от должностного оклада
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения	До 60 % от должностного оклада
5.	Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)за год	До 2-х должностных окладов
6.	Премияльные выплаты в связи с персональными юбилейными (50, 55, и 60 лет) и знаменательными датами, государственными или профессиональными праздниками	До 2-х должностных окладов

**Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам
муниципального образовательного учреждения**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплат
Выплаты постоянного характера		
1.	за выполнение функций классного руководителя: из расчёта 1000 рублей в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных учреждениях(71 рубль за 1 ребенка)	До 1000 рублей.
2.	за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими	До 10 % от должностного оклада
3.	за проверку письменных работ учителям русского языка, математики, начальной школы	До 20 % от должностного оклада
4.	за сложность преподаваемого предмета	До 25 % от должностного оклада
5.	за руководство методическими объединениями школы (района)	До 10 % от должностного оклада
6.	ежемесячная надбавка молодым специалистам	883,60 рублей, 970,00 рублей
7.	за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах	До 25 % от должностного оклада
8.	За педагогический стаж работы: до 3-х лет свыше 3 до 5 лет свыше 5 до 10 лет свыше 10 лет	До 400 рублей До 600 рублей До 800 рублей До 1000 рублей
9.	за квалификационную категорию За I квалификационную категорию За высшую квалификационную категорию	До 10 % До 20% от от должностного оклада
10.	За организацию процесса информатизации в образовательном учреждении	До 20% от от должностного оклада
Выплаты переменного характера		
1.	Выплаты за интенсивность работы (выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника; реализация отдельных видов деятельности; особый режим работы; успешное выполнение особо важных и срочных работ; участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях)	До 50 % от от должностного оклада
2.	За подготовку обучающегося, воспитанника – победителя или призера олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований	До 50 % от от должностного оклада
3.	За результаты прохождения промежуточной, итоговой аттестации	До 100 % от от должностного оклада
4.	Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)за год	До 2-х должностных окладов
5.	Премияльные выплаты в связи с персональными юбилейными (50, 55, и 60 лет) и знаменательными датами, государственными или профессиональными праздниками	До 2-х должностных окладов
6.	Иные выплаты, связанные с особенностями деятельности работника учреждения	До 2-х должностных окладов