

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Александровского района Оренбургской
области «Добринская средняя общеобразовательная школа»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Александровского района Оренбургской области «Добринская средняя общеобразовательная школа» (далее – Организация), реализующая программы дошкольного общего, начального общего, основного общего и среднего общего образования.

1.2. Правовым основанием системы оплаты труда являются п. 3 ч. 1 ст. 8, п. 3 ст. 99, ч. 11 ст. 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, решение Совета депутатов муниципального образования Александровский район от 27.03.2009 года № 238 «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Александровского района и муниципальных учреждений Александровского района».

1.3. Заработная плата труда работников состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Должностной оклад (ставка заработной платы), определяется в соответствии с методикой определения должностного оклада (ставки заработной платы) работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы дошкольного общего, начального общего, основного общего и среднего общего образования, установленных настоящим положением.

1.5. Доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с порядком выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Организации, определенным настоящим положением.

Доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютной величине.

1.6. Все повышающие коэффициенты начисляются на должностной оклад, определяемый как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

1.7. Объем средств, направляемых на оплату труда работников Организации за счет средств субвенций на реализацию государственного стандарта общего образования в соответствии с законом Оренбургской области об областном

бюджете на очередной финансовый год, не подлежит сокращению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации организации и сокращения объемов предоставляемых услуг.

1.8. Конкретные размеры должностных окладов (ставок заработной платы), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера работникам Организации устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного в порядке, установленном настоящим положением, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

В установленные на 01.09.2013 г. оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

1.9. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

1.10. Учебная нагрузка учителей распределяется исходя из количества часов по учебному плану.

Почасовая оплата педагогических работников в организации допускается лишь при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по уважительным причинам педагогических работников, продолжительностью не более двух месяцев, если замещение продолжалось свыше двух месяцев оплата производится согласно внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты установить:

- за 18 часов педагогической работы в неделю - 75,3 часа;
- за 20 часов педагогической работы в неделю - 83,7 часа;
- за 30 часов педагогической работы в неделю - 127,0 часа.

Лицам, принятым на работу в качестве педагогических работников до начала учебного года, во время каникул и временного замещения отсутствующих работников по уважительным причинам заработная плата выплачивается в размере должностного оклада в соответствии с их квалификационной категорией, образованием и стажем.

1.11 Порядок расчета штатов и оплаты труда учителей I-IV классов в малокомплектной образовательной организации установить:

- при наличии двух начальных классов с общим контингентом учащихся в них до 30 человек, трех начальных классов с общим контингентом учащихся до 15 человек, четырех начальных классов с общим контингентом учащихся до 10 человек - учащиеся объединяются в класс-комплект, с которым занимается один учитель;

- если число учащихся в двух начальных классах составляет 30 и более человек, то каждый учитель занимается с отдельным классом;

- если учащихся в трех начальных классах 15 и более человек, то учащиеся

объединяются в два класса - комплекта, с каждым из которых занимается учитель.

Заработная плата учителям выплачивается за фактически проведенные часы в неделю, но не выше, чем предусмотрено по учебному плану, по входящему в класс-комплект классу, имеющему наибольший объем учебной нагрузки.

Допускается объединение обучающихся I уровня образования разного возраста. Оптимальным является объединение в один комплект обучающихся 1-х и 3-х классов (1+3), 2-х и 3-х классов (2+3), 2-х и 4-х классов (2+4), согласно СанПиН 2.4.2.2821-10.

В малокомплектной общеобразовательной организации допускается объединение 1 - 11 классов для проведения занятий по физкультуре, трудовому обучению, музыке, ОБЖ, изобразительному искусству, информатике и ИКТ, иностранному языку, на индивидуально-групповые занятия по различным предметам, факультатавам и т.д.

1.12. Вакантные должности рассчитываются исходя из средней величины должностного оклада, сложившегося в Организации и средних размеров повышающих коэффициентов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

1.13. Для обучающихся на дому, в каникулярное время за учителями, ведущими это обучение, сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало каникул.

Штатное расписание организации утверждается директором организации и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данной организации.

1.14. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Организации или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, ученой степени - со дня вынесения решения.

1.15. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, изменение размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.16. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные

списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д) Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы, указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находится образовательное учреждение, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

1.17. Оплата труда работников Организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.18. Оплата труда работников Организации, не относящихся к работникам образования, осуществляется в организации с использованием профессиональных квалификационных групп по соответствующим видам экономической деятельности.

1.19. Месячная заработная плата руководителей, педагогических работников и работников организаций, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством и не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.20. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в конце года, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения, может направляться на выплаты стимулирующего характера работникам за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, а также на укрепление материально-технической базы.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Организации

2.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется из базовой и стимулирующей частей и рассчитывается по формуле:

$ФОТ = ФОТб + ФОТст$, где

ФОТ- фонд оплаты труда

ФОТб- базовая часть оплаты труда

ФОТ ст- стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Базовая часть формируется из средств на оплату должностных окладов (ставок заработной платы), которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационного списка Организации по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года, и средств на выплату доплат и надбавок компенсационного характера.

Стимулирующая часть формируется из средств на оплату доплат и надбавок стимулирующего характера.

Рекомендуемое значение средств на выплаты стимулирующего характера составляет до 30 процентов средств, предусмотренных на оплату должностных окладов, ставок заработной платы.

2.2. Перечень показателей выплат стимулирующего характера для работников Организации устанавливается настоящим положением согласно приложению 1.

III. Условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

3.1. Педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала Организации на основе занимаемых ими должностей относятся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Размеры окладов педагогических работников Организации устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему положению.

3.3. Настоящим положением предусмотрено установление педагогическим работникам повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается директором организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года).

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам организации в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет педагогическим работникам:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 0,25;

от 10 до 20 лет – 0,2;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 0 до 5 лет – 0,1;

среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 0,2;

от 10 до 20 лет – 0,15;

от 5 до 10 лет – 0,1;

от 0 до 5 лет – 0,05.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам устанавливается за квалификационную категорию.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,55;

при наличии первой квалификационной категории – 0,45;

при наличии второй квалификационной категории – 0,25;

Дополнительно, по решению директора Организации, может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин) или присвоено почетное звание «Заслуженный учитель».

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень:

доктор наук – 0,4;

кандидат наук – 0,2;

за звание «Заслуженный» - 0,2.

3.6. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VII настоящего положения.

3.7. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала организации выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VIII настоящего положения.

3.8. Производить оплату труда высококвалифицированным специалистам, привлекаемым для проведения отдельных учебных занятий с применением почасовой оплаты труда и повышающих коэффициентов:

профессор, доктор наук – коэффициент 0,4;

кандидат наук – коэффициент 0,2.

3.9. Размеры окладов педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему положению.

IV. Условия оплаты труда работников организации, занимающих должности служащих

4.1. Работники организации, занимающие должности служащих (за исключением работников, указанных в главе III настоящего положения), относятся на основе занимаемых ими должностей служащих к ПКГ.

4.2. Размеры окладов работников организации, занимающих должности служащих, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему положению.

4.3. Настоящим положением предусмотрено установление работникам организации, занимающим должности служащих, повышающих коэффициентов к окладам.

4.4. Решение об установлении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года).

4.6. С учетом условий труда работникам организации, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главами VII настоящего положения.

4.7. Работникам организации, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VIII настоящего положения.

V. Условия оплаты труда работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Рабочие организации относятся на основе их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих к ПГТ.

5.2. Положением об оплате труда работников организации предусмотрено установление рабочим организации повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора организации рабочим, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается директором организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 20 %.

5.3. С учетом условий труда рабочим организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII настоящего положения.

VI. Условия оплаты труда библиотечных работников организации, не относящихся к работникам образования

6.1. Размеры базовых окладов работников организации, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

6.2. Размеры окладов работников организации, не относящихся к работникам образования, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему положению.

6.3. Настоящим положением предусмотрено установление работникам организации, не относящихся к работникам образования повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается директором организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года).

6.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам организации от общего количества лет проработанных в данной должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

6.5. С учетом условий труда работникам организации, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главами VII настоящего положения.

6.6. Работникам организации, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VIII настоящего положения.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Настоящий порядок устанавливает виды, условия назначения и размеры компенсационных выплат работникам Организации.

7.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

а) доплата за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, в соответствии с перечнем работ с вредными и иными условиями труда.

б) доплата за работу в выходные и праздничные дни;

в) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе за:

- вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;

- доплата за классное руководство;

- проверку тетрадей и письменных работ по русскому языку, родному языку и литературе; по математике; по иностранному языку; по химии; по физике; по черчению.

- заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, проведение внеклассной работы по физическому воспитанию, заведованию филиалами, за обучение по адаптированной образовательной программе, за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, за музей, за ведение делопроизводства, за ночное время, за дезинфицирующие средства, за кружковую работу;

- организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря);

7.3. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются:

7.3.1. Педагогическим и другим работникам за специфику работы в организации (производится доплата к должностному окладу).

- на 20 процентов учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения;

7.3.2. За работу с вредными и тяжелыми условиями труда, согласно перечню "Перечень работ с вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% должностного оклада (ставки заработной платы)". Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда;

7.3.3. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

- специалистам (педагогическим работникам) на основании приказа руководителя Организации по наполняемости класса на начало учебного года устанавливается выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя. Размер выплаты классного руководства:

в 1-4 классах - 15% от должностного оклада;

в 5-11 классах - 20% от должностного оклада.

При наполняемости класса ниже 15 учащихся доплата за классное руководство производится в размере 50% от соответствующих доплат.

Производить ежемесячно выплату денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам организации:

- менее 14 учащихся из расчета 71 рубль 43 копейки на одного учащегося, 14 учащихся - 1000 рублей.

- доплаты за проверку тетрадей:

учителям начальных классов - 10% от должностного оклада (ставки заработной платы) - независимо от объема учебной нагрузки;

учителям, преподавателям 5-11 классов в зависимости от объема учебной нагрузки за проверку письменных работ:

по русскому языку (родному языку) и литературе - 15% от должностного оклада (ставки заработной платы);

- по математике, иностранному языку, химии, физике, биологии, черчению - 10% от должностного оклада (ставки заработной платы).

В классах Организации с числом учащихся менее 15 человек, оплата за проверку письменных работ производится в размере 50% от соответствующих доплат.

Данный порядок применяется также при делении класса на подгруппы. Учителям 1 - 4 классов, ведущим индивидуальные занятия на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

7.3.4. Доплата от должностного оклада работникам учреждения производится

- за заведование учебным кабинетом учителям в общеобразовательной организации –10% (в основных общеобразовательных организациях -2 кабинета, в средних общеобразовательных организациях - 12 кабинетов)
- за заведование учебно-опытным участком:
 - в средних общеобразовательных организациях площадью менее 1га - 20%,
 - в основных общеобразовательных организациях площадью менее 1 га – 15%;
 - в средних и основных общеобразовательных организациях площадью 1га и более - до 25%,
 - (доплата производится только в период выполнения сельскохозяйственных работ учащимися на этих участках период с 1 мая по 30 сентября)
 - за заведование учебными мастерскими (аттестованными);
 - учителям – до 10 классов–комплектов - 20 процентов,
 - от 10 до 20 классов-комплектов -25 процентов;
 - от 20-29 классов- комплектов – 30 процентов;
 - 30 и более классов-комплектов - 35 процентов;
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию педагогическим работникам в школах с количеством классов-комплектов:
 - от 10 до 19 классов-комплектов - 25 процентов,
 - от 20 до 29 классов-комплектов - 50 процентов,
 - от 30 и более классов-комплектов - 100 процентов;
- за заведование филиалами в размере 10 процентов;
- за присоединение дошкольного образовательного учреждения к муниципальному общеобразовательному учреждению до – 50 процентов;
- за обучение по адаптированной образовательной программе:
 - а) в 1-4 классах – 15 процентов;
 - б) в 5-9 классах русский язык , литература - 10%, математика – 5 процентов;
- за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями – 5 процентов;
- за заведование внутришкольным музеем – до 30 процентов;
- за ведение делопроизводства:
 - а) от 5 до 9 классов - комплектов - 10%;
 - б) от 10 до 13 классов - комплектов - 15%;
- за работу с тяжелыми и вредными условиями труда (учителям информатики, химии) – до 12% от ставки в зависимости от учебной нагрузки, объем которой может быть меньше или больше нормы часов за ставку (при наличии рабочего места);
- за работу с тяжелыми и вредными условиями труда (младший воспитатель, рабочий по стирке и ремонту специальной одежды, оператор газовой котельной, повар, помощник повара, лаборант, секретарь машинистка -12 процентов);
- уборщикам помещения, использующих дезинфицирующие средства, а также занятых уборкой общественных туалетов- 10 процентов;
- за работу в ночное время сторожам – до 20 процентов;
- руководителям кружков в следующих размерах:
 - в организациях с численностью класс - комплектов
 - от 5 до 10 – 0,5 ставки учителя;
 - от 10 до 20- 1ставка;

20 и более 1,5 ставки учителя

- библиотекарям или другим педагогическим работникам организации за работу с библиотечным фондом учебников предусматривается доплата в следующих размерах:

- при наличии от 200 до 800 экземпляров учебников - 5 процентов;
- при наличии от 800 до 2000 экземпляров учебников - 10 процентов;
- при наличии от 2001 до 3500 экземпляров учебников - 15 процентов;
- за каждые последующие 1500 экземпляров - 1% , но не более 20 процентов;

7.4. Размеры выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - по соглашению сторон трудового договора устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

- выплаты за работу в особых климатических условиях:

к заработной плате работников Организации применяется районный коэффициент в размере 15 %.

- доплата специалистам (педагогическим и библиотечным работникам), работающим в Организации, расположенной в сельской местности (за неблагоприятные условия труда) производится в размере 12 процентов от должностного оклада;

7.5. За работу с вредными и тяжелыми условиями труда, установленному "Перечень работ с вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% должностного оклада (ставки заработной платы)". Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда;

При этом работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда посредством проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная компенсационная выплата снимается.

7.6. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

- доплата за работу в ночное время производится работникам Организации за каждый час работы в ночное время не ниже 20 процентов должностного оклада в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из оклада без учета повышения по другим основаниям.

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. К выплате стимулирующего характера относится надбавка за качество, результативность выполняемой работы.

8.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда работников Организации.

В Организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам года.

8.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются:

8.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу - устанавливается работнику до двух окладов (до 200%), с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором организации персонально в отношении конкретного работника.

8.3.2. Конкретные размеры и критерии стимулирующих выплат работникам Организации устанавливаются в соответствии с приложением 1

8.4. Надбавка за качество и результативность выполняемой работы может устанавливаться на определенный срок, но не более одного учебного года.

8.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению комиссии о распределении стимулирующей части в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников Организации.

8.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Организации на основании протокола комиссии.

8.7. Конкретный размер каждой надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

8.8. Решение об установлении выплат, указанных в п. 8.3. настоящего положения, принимаются директором Организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, т.е. при наличии экономии фонда оплаты труда Организации.

8.9. Работники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

1. Показатели и критерии для премирования работников организации

1.1. Премирование работников организации производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

1.2. Под премированием понимаются:

- премии;
- поощрительные выплаты.

1.3. Премирование работников организации осуществляется с учетом следующих показателей:

- рост качества обучения;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, лауреатов конференций различного уровня;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- проведение открытых уроков;
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся (воспитанников);
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения у обучающихся (воспитанников), родителей;
- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- достижение обучающимися организации спортивной направленности высоких спортивных результатов, позволяющих войти в основной и резервный составы сборных России по определенным видам спорта;
- специализация учреждения спортивной направленности;
- подготовка высококвалифицированного обучающегося–спортсмена в организации спортивной направленности;
- обеспечение результативности учебно-тренировочного процесса в образовательном учреждении спортивной направленности;
- использование информационно-коммуникативных технологий на уроках;
- применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе;
- наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации.

– К выплате стимулирующего характера относится надбавка за качество, результативность выполняемой работы.

Стимулирующая часть обеспечивается в зависимости от размера стимулирующей части фонда оплаты труда и от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников, реализующих образовательные программы дошкольного образования

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	примечание
Индекс здоровья детей дошкольного возраста	Не ниже среднего по ДОО (дошкольной группе) – 0,67	0-10%	раз в квартал	с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности	0-10%	раз в квартал	с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами
Регулярность получения услуги дошкольного образования	Отсутствие пропусков воспитанников без уважительных причин	0-10%	раз в квартал	с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	0-10%	раз в квартал	с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами
	Позитивная публичная оценка деятельности педагога	0-10%	раз в квартал	
Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды в группе	0-10%	раз в квартал	с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами
Результативность образовательной и воспитательной деятельности	Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне ДОО (дошкольной группы), района, области	0-5%	раз в квартал	с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами
	Результативность участия (призовое место) в конкурсах на уровне региона	0-5%	раз в квартал	
Методическая деятельность	Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОО (дошкольной группы), района, области	0-5%	раз в квартал	с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами

	Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	0-5%	раз в квартал	с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами
	Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе в сети Интернет	0-5%	раз в квартал	
	Работа по самообразованию	0-5%	раз в квартал	
	Размещение методических разработок в электронном портфолио педагога	5% за каждую размещенную разработку	раз в квартал	
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса: ДОО (дошкольная группа) Район Область Россия	3% 5% 10% 15%	раз в квартал	с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами
	Результативность (призовое место)	до 10%	раз в квартал	
Превышение плановой наполняемости	Количество дето-дней в группе сверх норматива	1 детодень – 1%	раз в квартал	с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	10-15 в квартал – 5 % 15-20 в квартал – 10%	раз в квартал	с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами
	Наличие подработок на другой группе	10-15 в квартал – 5 % 15-20 в квартал – 10%	раз в квартал	
Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	до 10%	раз в квартал	с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами
	Отсутствие замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей	0-10%	раз в квартал	
Работа с неорганизованными детьми		1 ребенок – 10%	раз в квартал	с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами
Освоение и использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми		0-5%	раз в квартал	с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами
Работа с индивидуальными оздоровительными и образовательными маршрутами	Сопровождение индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов	оценивается в 1 и 4 квартале, 1 маршрут – 1%	раз в квартал	с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами
	Эффективность реализации индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов	оценивается во 2 и 3 квартале, 1 маршрут – 1%	раз в квартал	

КРИТЕРИИ

и показатели, за деятельность, требующую значительных затрат условий и времени для назначения разовых (временных) выплат для младших воспитателей и служащих

№ п/п	Критерий	%
1.	За выполнение работ по производственной необходимости (в период проведения районных конференций, семинаров, конкурсов, мероприятий и пр.)	до 10%
2.	За работу без больничных листов (1 раз в год)	до 10%
3.	За работу по оформлению предметно-развивающей среды в группе, кабинете (1 раз в квартал) За благоустройство территории ДОУ (1 раз в квартал)	до 10%
4.	За сдачу индивидуальных сведений о страховом стаже и начисленных страховых взносах за год в пенсионный фонд (1 раз в год)	до 10%
5.	За качественное выполнение ремонтных работ За работу по подготовке к началу учебного года (сборка и разборка корпусной и детской мебели)	до 10%
6.	За сохранность имущества в помещении группы, кабинета по итогам года	до 10%
7.	За работу в районных и внутрисадовых комиссиях	до 5 %
8.	За высокие показатели по итогам года (нет жалоб со стороны контролирующих органов, педагогов, родителей и пр.)	до 10 %
9.	За выполнение индекса здоровья детей (1 раз в квартал)	до 10 %
	Итого	100

10. Решение об установлении выше перечисленных доплат принимаются директором организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

КРИТЕРИИ

и показатели, за деятельность, требующую значительных затрат условий и времени для назначения разовых (временных) выплат для рабочих

№ п/п	Критерий	%
1.	За выполнение работ по производственной необходимости (в период проведения городских конференций, семинаров, конкурсов, мероприятий и пр.)	до 10 %
2.	За работу без больничных листов (1 раз в год)	до 10 %
3.	За работу по оформлению предметно-развивающей среды в группах, кабинетах (1 раз в квартал) За благоустройство территории ДОУ (1 раз в квартал)	до 10 %
4.	За работу в уголке природы	до 5 %
5.	За качественное выполнение ремонтных работ	до 10 %
6.	За сохранность имущества по итогам года	до 10 %
7.	За очистку кровель от снега и наледи За расчистку участков от снега	до 20 %
8.	За работу в районных и внутри садовых комиссиях	до 5 %

9.	За высокие показатели по итогам года (нет жалоб со стороны контролирующих органов, педагогов, родителей и пр.)	до 10 %
10.	За работу по подготовке к началу учебного года (сборка и разборка корпусной и детской мебели)	до 10 %
	Итого	100

11. Решение об установлении выше перечисленных доплат принимаются директором организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

№ п/п	Направление	Показатели	Индикатор	Расчет показателя	Шкала
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и т.д.)	1. Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учащимися 2. Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися 3. Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов 4. Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя	1. Снижение числа обучающихся понизивших оценку. 2. Процент обучающихся по предмету с разработанной индивидуальной траекторией обучения 3. Количество обучающихся посещающих факультативы, кружки и др. Системные занятия 4. Количество обучающихся, вовлечённых в мероприятия воспитательного характера по предмету.	1. Количество учащихся, имеющих «3», «2», «1», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность обучающихся, имеющих «3», «2», «1». 2. Количество учащихся, имеющих «4», «5», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность обучающихся, имеющих «4» и «5». 3. Количество учащихся, посещающих факультативы, кружки и др. систематические занятия/численность учащихся 4. Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность учащихся	1. от 1 до 0,8 – 5 %; от 0,79 до 0,6 – 4 %; от 0,59 до 0,4 – 3 %; от 0,39 до 0,2 – 2 %; от 0,19 до 0,08 – 1 %. Не более 5%. 2. от 1 до 0,8 – 5 %; от 0,79 до 0,6 – 4 %; от 0,59 до 0,4 – 3 %; от 0,39 до 0,2 – 2 %; от 0,19 до 0,08 – 1 %. Не более 5%. 3. от 1 до 0,8 – 5 %; от 0,79 до 0,6 – 4 %; от 0,59 до 0,4 – 3 %; от 0,39 до 0,2 – 2 %; от 0,19 до 0,08 – 1 %. Не более 5%. 4. от 1 до 0,8 – 5 %; от 0,79 до 0,6 – 4 %; от 0,59 до 0,4 – 3 %; от 0,39 до 0,2 – 2 %; от 0,19 до 0,08 – 1 %. Не более 5%.
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся	Ведение Портфолио обучающихся	1. Количество портфолио/ качество ведения, периодичность пополнения/ численность обучающихся	1. от 1 до 0,8 – 5 %; от 0,79 до 0,6 – 4 %; от 0,59 до 0,4 – 3 %; от 0,39 до 0,2 – 2 %; от 0,19 до 0,08 – 1 %. Не более 5%.
3	Участие и результаты участия учеников на	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.	Наличие победителей и призёров олимпиад, конкурсов ,	Кол-во учащихся – победителей и призёров предметных олимпиад,	Региональный уровень – 5 %; Муниципальный уровень – 2 %;

	олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		соревнований в зависимости от уровня участия	лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.	Школьный уровень – 1 %. Не более 5 %.
4	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	1. Участие педагога в профессиональных конкурсах 2. Уровень проведения открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах. 3. Наставничество	Количество мероприятий	Всероссийский уровень – 5 %; Региональный уровень – 3 %; Муниципальный уровень – 2 %; Школьный уровень – 1 %. Не более 5 %.
5	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями кафедрами и др.	1. Наличие публикаций, методических разработок	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы до 5 %.
6	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	1. Частота использования педагогических технологий; 2..Рамещение материалов педагога на сайте школы	Количество занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных занятий кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) до 5 %.
7	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре	Факт прохождения курсов	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Обучение по программам высшего образования – до 3% Повышение квалификации – до 2 %; Профессиональная подготовка – до 2 %. Не более 3%

8	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие в инновационной работе школы.	Факт участия в разработке ООП	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в разработке ООП	Факт участия – до 5 %
9	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучающихся	Анкетирование родителей о деятельности педагога Отсутствие отрицательных голосов опрошенных	Количество положительных голосов/ количество опрошенных	от 1 до 0,8 – 5 %; от 0,79 до 0,6 – 4 %; от 0,59 до 0,4 – 3 %; от 0,39 до 0,2 – 2 %; от 0,19 до 0,08 – 1 %. Не более 5%.
10	Субъективная оценка со стороны обучающихся школьников	Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучающихся школьников	Анкетирование обучающихся	Количество положительных голосов/количество опрошенных	от 1 до 0,8 – 5 %; от 0,79 до 0,6 – 4 %; от 0,59 до 0,4 – 3 %; от 0,39 до 0,2 – 2 %; от 0,19 до 0,08 – 1 %. Не более 5%.
11	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1. Соблюдение ТБ и ОТ, светового режима, проветривание, проведение физкультминуток. 2. Организация и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности. 3. Организация и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий по ПБ, ТБ, ГО. 4. Реализация программы по сохранению и укреплению здоровья детей	1.Отсутствие и наличие происшествий, травм во время проведения занятий, перемен 2. Количество мероприятий 3. Количество мероприятий 4. Реализация программы « Здоровое питание»	1.Отсутствие и наличие происшествий, травм во время проведения занятий, перемен 2 Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность учащихся	Наличие или отсутствие зарегистрированных замечаний – «- 2», «+2» % от 1 до 0,8 – 5 %; от 0,79 до 0,6 – 4 %; от 0,59 до 0,4 – 3 %; от 0,39 до 0,2 – 2 %; от 0,19 до 0,08 – 1 %. Не более 5%.
12	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей	1.Посещение семей 2. Своевременная работа с органами опеки, КДН, советом общественности, с советом по профилактике правонарушений в школе	1.Количество посещенных социально неблагополучных семей 2.Наличие актов 3. Результативность работы	В зависимости от сложности, объема и результативности работы до 5 %
13	Создание элементов образовательной	Оборудование и организация работы учебного кабинета	1.Организация учебных занятий на уровне соответствующем	1.Соблюдение ТБ, ОТ, СанПин в кабинете	Наличие или отсутствие плана работы – «- 2», «+2» %

	инфраструктуры	направленная на повышение уровня и качества знаний обучающихся	требованиям современной психолого- педагогической науки 2.Наличие плана работы кабинета. - Творческие работы обучающихся - Наличие паспорта кабинета, перспективного плана развития, журнала инструктажа	2.Наличие плана работы кабинета. - Творческие работы обучающихся - Наличие паспорта кабинета, перспективного плана развития, журнала инструктажа	Наличие или отсутствие замечаний по соблюдению СанПин – «- 2», «+2» % Наличие или отсутствие паспорта кабинета – «- 2», «+2»% Наличие или отсутствие перспективного плана развития кабинета – «- 2», «+2» % Наличие или отсутствие журнала инструктажа – «- 2», «+2» %.
--	----------------	--	--	---	---

14. Решение об установлении выше перечисленных доплат принимаются директором организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности библиотекарей и обслуживающего персонала:

Критерии	Показатель критериев
1. Формирование библиотечного фонда	Пополнение фонда библиотеки (художественная, детская, учебники, научно-познавательная, аудио визуальные документы) Оформление подписки на периодические издания. Формирование общешкольного заказа на учебники. Анализ состояния и читательского спроса. До 5%
2. Справочно-библиографическая работа	Оформление тематических стендов, информационных справок, в т.ч. по новинкам методической литературы. Организация справочно-библиографического аппарата, введение картотек и каталогов)
3. Работа с читателями: индивидуальная и массовая	Организация книжных выставок, полок, литературных викторин, игр, мероприятия по пропаганде чтения как формы культурного досуга. Участие в конкурсах, в общеобразовательных и районных мероприятиях. Обзорные беседы по прочитанным книгам, высокая читательская активность обучающихся. Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения. Выполнение плана работы библиотекаря. Участие в формировании библиотечного актива.
4. Освоение программы для школьной библиотеки	Создание базы данных школьной библиотеки.
5. Работа по сохранению библиотечного фонда	Рейды по проверке учебников, работа с должниками, с родителями
6. Выполнение разовых поручений	Выполнение поручений по работе
7. Заместитель директора по АХЧ	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
8. Обслуживающий персонал (младший воспитатель, уборщики служебных помещений, дворник, рабочий по зданию, повар, водитель и др.)	Проведение генеральных уборок

	Содержание помещений и территории МБОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	Для младших воспитателей: помощь воспитателю в организации воспитательно -образовательного процесса
	Соблюдение требований санитарии, правил личной гигиены во время работы
	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; обеспечение безопасной перевозки детей; отсутствие ДТП, замечаний
	Соблюдение сроков прохождения медицинских осмотров
	Выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка
	Отсутствие жалоб
	Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения
	Опрятный внешний вид (спецодежда)
	Сохранность столовой посуды, кухонного инвентаря
	Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции

9 Решение об установлении выше перечисленных доплат принимаются директором организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Приложение 2
к положению к Положению об оплате
труда работников
МБОУ «Добринская СОШ»
от 01.11.2015 г. № 119

Перечень
профессий квалификационных групп, должностей руководителей, специалистов и
служащих организации, отнесенных к квалификационным уровням

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, ставка МОО(руб)	Размер должностного оклада, ставка МДОО(руб)
Педагогические работники	1	музыкальный руководитель старший вожатый	5006,34	5688,54
	2	педагог дополнительного образования социальный педагог	4364,26 5181,06	
	3	воспитатель дошкольной группы воспитатель ГПД воспитатель интерната педагог психолог методист	5369,75 5369,75 5369,76 4516,57	6102,50 6102,50
	4	Учитель учитель –логопед (логопед) старший воспитатель преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	До 200 уч-ся 5551,47 Свыше 200уч-ся 6460,05 5551,47 5551,47	 6309,49 6309,49
Работники учебно-вспомогательного персонала:				
Первого уровня	1		2662,50	2662,50
Второго уровня	1	Младший воспитатель	2875,50	2875,50
	2		3088,50	
Общепромышленные должности служащих первого уровня	1	Секретарь – машинистка делопроизводитель	2236,50	2236,50
Второго уровня	1	Лаборант	2343,00	
	2	Заведующий хозяйством заведующий складом архивариус	2449,50	2449,50
Третьего уровня	1	Инженер по охране труда Инженер по ремонту	3195,00	

		Инженер технолог Инженер энергетик Администратор информационных систем		
Работники учреждения, по профессиям рабочие первого уровня	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, повар, помощник повара, рабочий по обслуживанию электрокотла, рабочий по стирке и ремонту спецодежды ,дворник, кладовщик, подсобный рабочий, кастелянша – швея, сантехник	2023,50	2023,50
	2	Профессии рабочих , отнесенных к первому квалификационному уровню , при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	2236,50	2236,50
Работник учреждения, по профессиям рабочие второго уровня	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, оператор газовой котельной ,водитель , механик.	2343,00	2343,00
	2	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2449,50	2449,50
	3	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: ответственный по газовому отоплению, электрик	2556,00	2556,00
	4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы,	3993,75	

		выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) водитель автобуса		
--	--	--	--	--

Условия оплаты труда библиотечных работников организации, не относящихся к работникам образования

Размеры базовых окладов работников организации, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Должности, относящие к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Минимальный размер окладов
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь)	3551,78 рублей
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (заведующий библиотекой)	3674,25 рублей