

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

МБОУ ИСТОПСЯ ООШ



Приложение № 1

Правила внутреннего трудового распорядка для работников школы

1. Общие положения.

Настоящие Правила разработаны и утверждены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива школы, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

2. Прием и увольнение работников.

2.1. При приеме на работу (заключение трудового договора) администрация школы требует у поступающего следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании (диплом);
- медицинские документы в соответствии с действующим законодательством.

2.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы. Сотрудники-совместители, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную по месту основной работы.

2.3. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и школой. Условия договора не могут быть ниже условий, гарантированных трудовым законодательством.

2.4. При подписании трудового договора администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работников под расписку. Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а равно работника, переведенного на другую работу, администрация школы обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими Правилами;
- проинструктировать по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;

2.5. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждениях, выписок приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Личное дело хранится в школе.

- 2.7 Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника.
- 2.8 В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм воспитания, экспериментальной работы и т. п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведование кабинетом, мастерскими и т. д.) совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается.
- 2.9 В соответствии с законодательством о труде, работники, заключившие трудовой договор на определенный срок, не могут расторгнуть такой договор досрочно, кроме случаев, предусмотренных статьей 80 ТК Российской Федерации.
- 2.10 Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа школы. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, прогул или отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин; появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны администрации; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального

поступка, несовместимого с продолжением данной работы; повторное в течение года грубое нарушение Устава школы; и применение, в том числе, однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с выборным профсоюзным органом школы.

2.11 В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылок на статью и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3 Обязанности работников.

Все работники школы обязаны:

- 3.7 Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации школы, использовать все рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- 3.8 Систематически повышать свою деловую квалификацию;
- 3.9 Соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;
- 3.10 Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;
- 3.11 Соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями школы;
- 3.12 Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы;
- 3.13 Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 3.14 Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду;
- 3.15 Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива школы;
- 3.16 Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию. Круг конкретных функциональных обязанностей,

который каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, нормативных документов.

4 Обязанности администрации.

Администрация школы обязана:

- 4.7 Организовывать труд педагогов и других работников школ так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиками работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузки на следующий рабочий год;
- 4.8 Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов;
- 4.9 Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков;
- 4.10 Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшения деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников;
- 4.11 Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.
- 4.12 Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины;
- 4.13 Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и обучающихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, техники безопасности и санитарным правилам;
- 4.14 Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и обучающимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране;
- 4.15 Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и обучающихся;
- 4.16 Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и обучающихся;
- 4.17 Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиком, утвержденным ежегодно до 5 января, компенсировать выходы на работу в установленный для данного ра-

ботника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда, предоставлять отгулы за дежурство во внерабочее время;

4.18 Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

5. Рабочее время.

5.1. В школе устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели. Графики работы утверждаются директором школы по согласованию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте, не позже чем за один месяц до их введения в действие.

5.2. Работа, в установленные для работников графиками выходные дни, запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

5.3. Расписание занятий составляется администрацией школы исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников. Педагогическим работникам там, где это возможно, предусматривается один выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.4. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

5.5. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной, методической работе и общественно-полезному труду в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий, в пределах установленного им рабочего времени.

5.6. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных объединений и совещания не должны продолжаться более 2 часов, родительские собрания – полутора часов, собрания школьников – одного часа, занятия кружков, секций – от 45 минут до полутора часов.

5.7. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, сокращать или удлинять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающегося с уроков;
- курить в помещениях и на территории школы.

5.8. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласованию с администрацией школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается только директору и его заместителям в исключительных случаях. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

5.9. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.10. В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах школы во время занятий.

6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждения почетной грамотой.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом школы. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

6.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания, а также преимущества при продвижении по службе. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам, присвоению звания.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрацией школы применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;

- выговор;
- строгий выговор;
- увольнение по пунктам статьи 81 ТК Российской Федерации.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностными лицами, наделенными правом приема и увольнения данного работника.

7.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов обучающихся).

7.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

7.5. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушения трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания.

7.6. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

7.7. Взыскания автоматически снимаются, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Директор школы вправе снять взыскания досрочно по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

7.8. Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций к обучающимся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к обучающимся. Нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие общественному положению педагога. Педагоги школы могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающихся. Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

7.9. увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производится без согласования с профсоюзным органом.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с тяжелыми и вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (утвержденный постановлением Госкомитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и президиумом Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов от 25.10.1974 г. № 298/П-22).

№	Наименование профессии	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях.	Ф. И. О. работника
1.	Водитель автобуса	7 дней	Медведев В. А.
2.	Повар, постоянно работающий у плиты	7 дней	Иванашко м. П.
3.	Уборщик служебных помещений занятый уборкой наружных туалетов и санузлов	7 дней	Канкия М. М. Астапенко А. П.

Директор школы:

Т. Г. Ковалева Т. Г.

Председатель ПО

В. М. Деменок



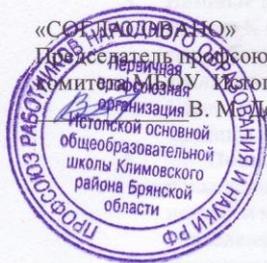
П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий , имеющих право на дополнительный отпуск, в связи с
ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование профессии	Количество календарных дней	Ф. И. О. работника
1	директор	3	Ковалева Т. Г.

Директор школы: _____ Ковалева Т. Г.

Председатель ПО: _____ В. М. Деменок





директор школы Ковалева Т.Г.
Приказ № 34 от 31.08.2016

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБОУ Истопской ООШ

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ Истопской ООШ (далее по тексту — Положение) устанавливает размеры и условия оплаты труда работников школы. Оплата труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; государственных гарантий по оплате труда;
- перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются категории работников образовательных учреждений и соответствующие им должности, с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

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

Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного соответствующим Региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области.

Оплата труда в образовательных учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

1. от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
2. от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
3. от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
4. от 27.02.2012г. №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников, продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

1. **Заработная плата (оплата труда)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
2. **Базовая единица** – величина, применяемая для определения базового оклада. Устанавливается нормативным правовым актом администрации Брянской области.

1. **Базовые коэффициенты** – относительные величины, применяемые для определения базового оклада. К базовым коэффициентам относятся: коэффициент уровня образования, коэффициент специфики работы и коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников образования.
2. **Базовый оклад** – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты.
3. **Повышающие коэффициенты** - относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся: коэффициент педагогического стажа работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления, тарифный коэффициент, коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, коэффициент за наличие почетного звания, ученую степень.
4. **Ставка (оклад)** – гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации нормы рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты.
5. **Компенсационные выплаты** – установленные законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения доплаты и надбавки компенсационного характера к базовому окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
6. **Стимулирующие выплаты** – часть фонда оплаты труда образовательного учреждения, распределяемая в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и направленная на повышение качества и результативности труда работников образовательного учреждения.

Согласно Указа Губернатора Брянской области № 341 от 27.10.2014 г. базовая единица для определения базовых окладов с 1 января 2014 года определена в размере **4000 рублей**.

2. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБОУ Истопской ООШ

2.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ Истопской ООШ формируется исходя из объема средств, определенных на финансовый год учредителем и поступающих образовательной организации в установленном порядке и объема средств, полученных образовательной организацией от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2 Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября (приложение 13 к настоящему Положению).

2.3. Фонд оплаты труда образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ баз} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ} + \text{ФМП}, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТ баз – базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ – фонд компенсационных выплат;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат.

ФМП – фонд разовой материальной помощи к отпуску

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ баз} = \text{ФОТ баз. рук} + \text{ФОТ баз. сп} + \text{ФОТ баз. сл} + \text{ФОТ баз. р}, \text{ где}$$

ФОТ баз - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ баз.рук- базовая часть фонда оплаты труда руководителей;

ФОТ баз.сп – базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТ баз.сл - базовая часть фонда оплаты труда служащих;

ФОТ баз.р - базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда специалистов определяется по формуле:

$ФОТ_{баз.сп} = ФОТ_{баз.уп} + ФОТ_{баз.пп}$, где

ФОТ_{баз.сп} - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТ_{баз.уп} – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{баз.пп} - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения, деятельность которых не связана с учебным процессом.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты труда аудиторной занятости и неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника.

Неаудиторная занятость педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, включает в себя виды деятельности согласно приложению 2 к настоящему Положению.

$ФОТ_{баз.уп} = ФОТ_{уп.ауд} + ФОТ_{уп.неауд}$, где

ФОТ_{баз.уп} - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{уп.ауд} – фонд оплаты труда аудиторной занятости;

ФОТ_{уп.неауд} - фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

2.7. 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 условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников в соответствии с нормами, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и закрепляются коллективным договором.

2.8. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Размер фонда выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в размере не менее **7 процентов от фонда оплаты труда**. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы согласно приложению 3 к настоящему Положению. Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, рекомендуется устанавливать в размере не более **20 процентов** от общего объема фонда стимулирующих выплат.

2.9. Фонд разовой материальной помощи к отпуску определяется исходя из установленного нормативным правовым актом Брянской области размера выплаты разовой материальной помощи к отпуску и численности работников образовательного учреждения, имеющих право на ее получение.

Разовая материальная помощь к отпуску работникам дошкольного образовательного учреждения в установленном размере выплачивается:

один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки);

постоянным работникам по основному месту работы, а также сезонным работникам (кочегары, истопники, операторы газовых котельных).

2.10. Образовательное учреждение распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты самостоятельно.

3. Формирование ставок (окладов) работников образовательных учреждений

3.1. Размер оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается с учетом коэффициента соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Педагогический персонал».

3.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательных учреждений устанавливаются приказом руководителя в размере от 70 до 80 процентов оклада руководителя образовательного учреждения.

3.3. Формирование окладов руководителей структурных подразделений образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, квалификации и масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50), предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.4. Формирование ставок (окладов) специалистов образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.5. Формирование окладов служащих образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.6. Формирование окладов рабочих образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, специфики работы и тарифных коэффициентов, предусмотренных приложениями 1,5,6,7 к настоящему Положению.

3.7. Размер ставки (оклада) руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего образовательного учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.8. Размер базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего образовательного учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на соответствующие коэффициенты.

Расчет базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего производится по формуле:

$$Bo = B \times K0 \times K1 \times K + B \times Kml$$

Bo - размер базового оклада работника;

B - величина базовой единицы.

K0 – коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников;

K1 - коэффициент уровня образования (коэффициент устанавливается для руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих);

K2 - коэффициент специфики работы

Kml – коэффициент ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам (коэффициент устанавливается для специалистов), где:

$$Kml = 0,03$$

3.9. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего образовательного учреждения согласно приложению 4 к настоящему Положению.

3.10. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя, специалиста, служащего и рабочего образовательного учреждения, а также типов, видов образовательных учреждений и их структурных подразделений согласно приложению 7 к настоящему Положению.

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

$$K2 = 1 + K2.1 + K2.2 \text{ и т.д., где}$$

K2 - коэффициент специфики работы;

K2.1, K2.2 и т.д. - выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие условиям труда работника.

3.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательным учреждением (коэффициент масштаба управления).

При установлении коэффициента стажа для работников категории «специалист - группы педагогический

персонал» учитывается стаж педагогической работы.

3.12. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом повышенной квалификации (за ученую степень, почетное звание СССР, Российской Федерации, отраслевые нагрудные знаки).

В случае если работник образовательного учреждения имеет право на установление коэффициента повышенной квалификации по нескольким основаниям, для его расчета используется одно основание, которому соответствует наибольшее значение соответствующего коэффициента.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику образовательного учреждения на основании результатов аттестации по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

Коэффициент повышенной квалификации по основанию «ученая степень» устанавливается для работников образовательного учреждения в случае соответствия отрасли науки, по которой получена ученая степень, профилю выполняемых должностных обязанностей

3.13. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательного учреждения на основании объемных показателей деятельности образовательного учреждения согласно приложению 8 к настоящему Положению.

4. Расчет ставок (окладов) работников образовательных учреждений

4.1. Оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора и рассчитывается по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Оср.п.п.} \times (\text{Крук} + \text{K4} + \text{K5} + \text{Kзв}), \text{ где}$$

Орук – размер оклада руководителя;

Оср.п.п - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Педагогический персонал»;

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Педагогический персонал», где

$$\text{Крук} = 1,1$$

K4 - коэффициент квалификации;

K5 - коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Kзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.2. Оклад заместителя руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{Озам} = \text{Оср.п.п.} \times \text{Kзам.х} (\text{Крук} + \text{K4} + \text{K5} + \text{Kзв}), \text{ где}$$

Озам – размер оклада заместителя руководителя;

Оср.п.п - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Педагогический персонал»;

Kзам = коэффициент соотношения оклада заместителя руководителя к окладу руководителя (0,7 – 0,8)

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Педагогический персонал», где

$$\text{Крук} = 1,1$$

K4 - коэффициент квалификации;

K5 - коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Kзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.3. Для определения размера ставки (оклада) специалистов образовательных учреждений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы и квалификации. Расчет ставки (оклада) специалиста осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Осп} = \text{Bo} + \text{Bo} \times \text{K3} + \text{Bo} \times \text{K4} + \text{Bo} \times \text{Kзв}, \text{ где}$$

Осп – размер ставки (оклада) специалиста;

Bo – величина базового оклада;

K3 - коэффициент педагогического стажа работы,

K4 - коэффициент квалификации;

Кзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.4. Расчет оклада служащего осуществляется по следующей формуле:

$Осл = Бо + Бо \times Кзв$, где

Осл – размер оклада служащего;

Бо – величина базового оклада;

Кзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.5. Для определения размера оклада рабочих образовательных учреждений применяется тарифный коэффициент и коэффициент повышения для профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах согласно приложениям 5, 6 к настоящему Положению.

Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

$Ор = Бо + Бо \times Кт + Бо \times Ккв$, где

Ор – размер оклада рабочего;

Бо – величина базового оклада;

Кт – тарифный коэффициент согласно приложению 5 к настоящему Положению;

Ккв - коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

4.6. Увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы и изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также за период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1. Расчет заработной платы работников образовательного учреждения

5.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{рук} = О_{рук} + ЗП_{рук.пн} + КВ + СВ$, где

$ЗП_{рук}$ – заработная плата руководителя;

$О_{рук}$ – оклад руководителя образовательного учреждения;

$ЗП_{рук.пн}$ – заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку, где

$n_{факт}$

$ЗП_{рук.пн} = О_{сп} \times \dots$, где

$n_{норм}$ – норма часов фактически выполняемой нагрузки;

$n_{норм}$ – норма часов за ставку;

$О_{сп}$ – ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.2. Заработная плата заместителя руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{зам} = О_{зам} + ЗП_{зам.пн} + КВ + СВ$, где

$ЗП_{зам.пн}$ – заработная плата заместителя руководителя;

$О_{зам}$ – оклад заместителя руководителя образовательного учреждения;

$ZП_{зам.пн}$ – заработная плата заместителя руководителя за педагогическую нагрузку, где

$n_{факт}$

$ZП_{зам.пн} = O_{сп} \times \dots$, где

$n_{норм}$

$n_{факт}$ - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

$n_{норм}$ – норма часов за ставку;

$O_{сп}$ – ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.4. Заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$n_{факт}$

$ZП_{сп.уп} = O_{сп} \times \dots + КВ + СВ + КР$

$n_{норм}$

$ZП_{сп.уп}$ - заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс);

$O_{сп}$ – ставка (оклад) специалиста;

$n_{факт}$ - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

$n_{норм}$ – норма часов за ставку;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты;

КР – ежемесячное вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя в классах (классо-комплектах).

Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих государственный стандарт общего образования.

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя устанавливается из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе (классо-комплекте) с наполняемостью 25 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в городских населенных пунктах, в классе (классо-комплекте) с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, в коррекционных общеобразовательных организациях и коррекционных классах – в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12.03.1997 года № 288 «Об утверждении Типового положения о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья».

Для классов (классо-комплектов), наполняемость которых меньше установленной, ежемесячное вознаграждение устанавливается пропорционально численности обучающихся.

Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя образовательной организации возложены функции классного руководителя.

Вознаграждение выплачивается за фактически отработанное время ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы

5.5. Заработная плата специалистов (педагогических работников, деятельность которых не связана с учебным процессом) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ZП_{сп.} = O_{сп} + КВ + СВ$, где

$ZП_{сп.}$ – заработная плата специалиста;

$O_{сп}$ – ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.6. Заработная плата служащих образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{сл} = O_{сл} + KB + СВ$, где

$ЗП_{сл}$ – заработная плата служащего, где

$O_{сл}$ – оклад служащего образовательного учреждения;

KB - компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.7. Заработная плата рабочего образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{р} = O_{р} + KB + СВ$, где

$ЗП_{р}$ – заработная плата рабочего;

$O_{р}$ – оклад рабочего;

KB - компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.8. Выплаты компенсационного характера.

5.8.1. Оплата труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов ставки (оклада), для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда, - в размере до 24 процентов ставки (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим ставку (оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу также могут устанавливаться коллективным договором и (или) трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, осуществляются за следующие виды работ: классное руководство; проверка письменных работ; заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другие.

5.9. Выплаты стимулирующего характера.

5.9.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год, и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации с учетом мнения выборного представительного органа работников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

5.9.2. Руководителю государственной образовательной организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом учредителя с учетом критериев оценки эффективности работы образовательных организаций. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются государственной образовательной организацией самостоятельно.

5.9.3. Стимулирующие выплаты руководителям муниципальных образовательных организаций устанавливаются решением муниципального органа управления образованием на основании положения, утверждаемого данным муниципальным органом управления образования, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.9.4. Примерное [положение](#) о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации определено приложением 3 к настоящему Положению.

5.9.5. В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством образовательная организация самостоятельно устанавливает дополнительные размеры и виды выплат стимулирующего характера, которые закрепляются в коллективном договоре и (или) локальном акте образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Эффективная реализация программы развития школы, комплексно-целевых, авторских программ, исследований, до 15 % от оклада специалиста 2. Создание системы и проведение мониторинга учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении, до 10 % от оклада специалиста 3. Эффективная организация инновационно-экспериментальной деятельности, до 10 % от оклада специалиста 4. Эффективная деятельность по соблюдению прав граждан на получение общедоступного бесплатного общего образования и сохранению контингента обучающихся, до 10 % от оклада специалиста 5. Организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации общеобразовательного учреждения, до 15 % от оклада специалиста 6. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников, до 10 % от оклада специалиста 7. Работа по стимулированию педагогов к повышению их квалификации, до 10 % от оклада специалиста
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, до 30 % от оклада специалиста 2. Эффективная деятельность по подготовке школы к новому учебному году, до 15 % от оклада специалиста 3. Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения, до 15 % от оклада специалиста 4. Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов, до 15 % от оклада специалиста

С
С
Пр
Пр

О Р

Зако
отра
пост
систе

образ
качес

прило

комис
перви
школе
25 чис

прини

членам

учрежд

должно
комисс

основа

Наименование
должности
Педагогические
работники

социальный педагог	<ol style="list-style-type: none"> 1. Систематическая и качественная деятельность, направленная на профилактику девиантного поведения среди несовершеннолетних, до 10 % от оклада специалиста 2. Эффективная работа с социально неблагополучными семьями, учащими-ся "группы риска" , до 10 % от оклада специалиста 3. Высокий, качественный уровень деятельности по защите прав и интересов обучающихся, до 10 % от оклада специалиста 4. Наличие собственных методических, дидактических разработок, 5. рекомендаций, учебных пособий, раздаточного материала, применяемых в образовательном процессе, до 10 % от оклада специалиста 6. Просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, учащимися, до 15 % от оклада специалиста
Заведующий библиотекой, библиотекарь	<ol style="list-style-type: none"> 7. Проведение работы с учащимися, способствующей увеличению читательской активности обучающихся и педагогов. до 10 % от оклада специалиста 8. Активное участие в общешкольных и городских мероприятиях. до 10 % от оклада специалиста 9. Активное сотрудничество с библиотеками Брянской области. до 10 % от оклада специалиста 10. Систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда до 15 % от оклада специалиста учебников и учебных пособий. 11. Активное использование информационно-коммуникационных технологий в работе школьной библиотеки. до 10 % от оклада специалиста
Водитель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта. до 10 % от оклада специалиста 2. Ремонт автотранспортного средства, требующий снятия и замены сложных деталей (запчастей). до 10 % от оклада специалиста 3. Обеспечение безопасных условий перевозки детей. до 10 % от оклада специалиста , до 10 % от оклада специалиста 4. Проведение мероприятий, направленных на экономию горюче-смазочных материалов. до 10 % от оклада специалиста 5. Осуществление погрузочно-разгрузочных работ. до 10 % от оклада специалиста
Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа по благоустройству территории, озеленение кабинетов и цветников, теплиц, разбивка клумб. до 15 % от оклада специалиста 2. Своевременная, оперативная уборка помещений, уборка помещений во время ремонтных работ. до 50 % от оклада специалиста 3. Оформление пособий, материалов, наглядной агитации. до 15 % от оклада специалиста 4. Осуществление погрузочно-разгрузочных работ. до 15 % от оклада специалиста 5. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. до 15 % от оклада специалиста 6. Эффективное обслуживание школьных инженерных сетей, снижение рисков их аварийности. до 15 % от оклада специалиста 7. Подготовка объектов к зимнему сезону, утепление и оклейка окон. до 10% от оклада специалиста 8. Организация новых форм и методов работы. до 10 % от оклада

	специалиста 9. Осуществление доставки продуктов из складских помещений, расположенных за пределами общеобразовательного учреждения, а также сортировка и переборка овощей и фруктов. до 10 % от оклада специалиста 10. За своевременную уборку территории школы, до 15 % от оклада специалиста
--	--

3. К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, относится выплата материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника;
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия;
- в связи с юбилеями (50,55,60 и далее каждые 5 лет).

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

5. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

- 5.1. За некачественное, несвоевременное предоставление информации и всех видов отчетности.
- 5.2. За несвоевременное исполнение предписаний контролирующих органов.
- 5.3. Травматизм обучающихся, воспитанников и сотрудников на рабочем месте.
- 5.4. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.

5	Выполнение правил внутреннего распорядка для работников школы								18	15		
6	Специальная оценка условий труда	Шт.	2	2000					2	2		
7	Перезарядка огнетушителей	Шт.	18	8000					18	15		
8	Обработка чердачных помещений	шт	3	6000					18	15		
9	Прохождение медицинского осмотра	Чел.	18	27000					18	15		
10	Установление видеонаблюдения	шт	2	20000					18	15		
11	Установка тревожной кнопки	шт	3	5103,84					18	15		
12	Очистка дорожек от снега и льда								18	15		

Директор школы / Г. Г. Ковалева/



Председатель

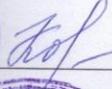


/Деменок В.М./

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи в год
1	водитель	Перчатки	6 пар
		Костюм хлопчатобумажный	1
		мыло	4800 г
2	повар	Халат	3
		колпак	1
		мыло	4800 г
3	Технический работник	Халат	1
		перчатки	6 пар
		мыло	4800 г

Директор школы

 Т. Г. Ковалева

Председатель ПО

 В. М. Деменок

