

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников
Муниципального образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Усть-Джегута»
Усть-Джегутинского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МОУ «СОШ № 5 г. Усть-Джегута» (далее – Учреждение) разработано на основе примерного положения об оплате труда муниципальных учреждений Усть-Джегутинского муниципального района, утвержденного Думой Усть-Джегутинского муниципального района от 30.08.2010г. № 167-11 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Усть-Джегутинского муниципального района», № 166-11 «Об утверждении Положения по определению и установлению размеров окладов (должностных окладов) работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений Усть-Джегутинского муниципального района по общепрофессиональным профессиям рабочих и должностям служащих» и устанавливает систему оплаты всех работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.3. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников Учреждения, включающие в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей.

1.4. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет средств республиканского и местного бюджетов и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника пределами размерами не ограничивается.

1.9. Месячная заработная плата работников должна быть не менее установленного

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления приносящей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими

соответствующих к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и других должностей работников образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) по общепрофессиональным профессиям рабочих и служащих устанавливаются Положением по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов местного самоуправления и районных муниципальных бюджетных учреждений Усть-Джегутинского муниципального района по общепрофессиональным профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным решением Думы Усть-Джегутинского муниципального района от 30.08.2010 №16-11.

2.2. При наличии у педагогического работника квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории.

При отсутствии у педагогического работника присвоенной квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от педагогического стажа.

2.3. Наличие квалификационной категории учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 года № 1908.

2.4. Исчисление заработной платы отдельным категориям педагогических работников может осуществляться из расчета педагогической нагрузки.

2.5. Руководителям учреждений оклады определяются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничиваются.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя устанавливаются постановлением администрации Усть-Джегутинского муниципального района по представлению отдела образования администрации Усть-Джегутинского муниципального района.

3.3. Размер оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от отнесения учреждения образования к группам по оплате труда руководителей в порядке, установленном приложением 2 к настоящему Положению.

3.4. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оклада в соответствии со следующими коэффициентами в зависимости от отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Квалификационная категория руководителя учреждения	Коэффициент кратности			
		I	II	III	IV
1	высшая квалификационная категория	до 2,0	до 1,8	до 1,5	до 1,2
2	I квалификационная категория	до 1,8	до 1,5	до 1,2	до 1,0

3.5. В случае превышения количества баллов при отнесении учреждений к I группе по оплате труда руководителей коэффициенты кратности могут быть установлены в следующих размерах:

- превышение в три раза – коэффициент 3;
- превышение в два раза – коэффициент 2,5;

3.6. Заместителям руководителя учреждения образования должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – на 10% ниже должностного оклада руководителя;
- при наличии I квалификационной категории – на 20% ниже должностного оклада руководителя;
- при отсутствии квалификационной категории – на 30% ниже должностного оклада руководителя.

3.7. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.8. Руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.9. Премирование руководителя Учреждения осуществляется администрацией Усть-Джегутинского муниципального района с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и смет утвержденным ассигнований.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в учреждениях образования Усть-Джегутинского муниципального района устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 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).
- Указанные виды выплат компенсационного характера в учреждениях образования подразделяются на дополнительные виды выплат, определенные в приложении 3 к настоящему Положению.

4.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3. На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются работникам, получавшим их ранее.

4.4. В учреждении на основании Перечня выплат компенсационного характера, определенного в приложении 3 к настоящему Положению, составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников, которым с

конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и на должности устанавливаются соответствующие выплаты.

4.5. Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда, на работах в особо тяжелых и вредных условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работников организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за фактической занятости в таких условиях, проводимой в соответствии с Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых нормативов работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.86 № 387/22-7.

4.6. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, определенном приложением 3 к настоящему Положению, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных учреждений всех типов и видов.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

4.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Доплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 % от часовой ставки.

4.11. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере: одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.12. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы - в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы).

5. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и

оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений», в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- выплаты за интенсивность работы;
- выплаты за качество работы и высокие результаты;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения и могут основываться на следующих показателях оценки эффективности его работы:

- соблюдение лицензионных требований;
- соблюдение срока действия лицензии;
- результаты образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням формы обучения и в сроки, установленные лицензией, кадровое обеспечение образовательной деятельности;

- выполнение аккредитационных показателей;
- научная, научно-техническая деятельность и ее результативность;
- количество изданных учебников и учебных пособий;
- использование инновационных методов в учебном процессе;
- процент профессорско-преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями;
- повышение квалификации научно-педагогических кадров.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размеры отдельных видов выплат стимулирующего характера в Учреждении установлены приложением 4 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

5.6. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производятся в процентах от стажа.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.7. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливаются, в том числе работникам, имеющим почетные звания или ученую степень, по профилю выполняемой работы.

При наличии у работника ученой степени и ученого звания, почетных званий «Народный» и «Заслуженный» выплата производится по одному из оснований.

Доплата за наличие почетного звания «Заслуженный», «Народный» также применяется для педагогических работников, получивших почетное звание «Заслуженный», «Народный» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

5.8. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- компетентность работника в принятии решений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и непрерывной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.9. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, разработанного Учреждением.

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы производятся за месяц, квартал, полугодие, год с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период.

Одновременно премии предусматриваются к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другие. В Учреждении введено несколько видов премии.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества образования, на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации

- и разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений

- науки;

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений

- образования;

- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение

- достигать результата с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в

- соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе соответствующих форм и методов

- организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью

- учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или

- уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- иные критерии.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Изменение размера оплаты труда производится в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории – со дня присвоения квалификационной

- категории согласно соответствующему приказу;

- при присуждении ученой степени, ученого звания, почетного звания – со дня присуждения

- степени или звания согласно решению о присуждении степени или звания.

6.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются

согласованно с выборным профсоюзным комитетом нормативными актами учреждений по

оплате труда.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает

руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение 1 к Положению

РАЗМЕРЫ
окладов по должностям работников Учреждения
по профессиональным квалификационным группам

1. Размеры окладов по должностям работников образования

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Размер оклада, в рублях		
	Стаж работы, квалификационная категория	Среднее спец. образование	высшее образование
1 квалификационный уровень старший вожатый	до 2 лет	2369	2385
	от 2 до 5 лет	2385	2620
	от 5 до 10 лет	2620	2873
	свыше 10 лет	2873	3146
	2 квалификационная категория	3146	
	1 квалификационная категория	3402	
	высшая квалификационная категория	3675	
2 квалификационный уровень педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	до 2 лет	2369	2385
	от 2 до 5 лет	2385	2620
	от 5 до 10 лет	2620	2873
	свыше 10 лет	2873	3146
	2 квалификационная категория	3402	
	1 квалификационная категория	3675	
	высшая квалификационная категория	3949	
3 квалификационный уровень воспитатель; методист	до 2 лет	2379	2395
	от 2 до 5 лет	2395	2630
	от 5 до 10 лет	2630	2883
	свыше 10 лет	2883	3156
	2 квалификационная категория	3410	
	1 квалификационная категория	3685	
	высшая квалификационная категория	3959	
4 квалификационный уровень преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; тьютор	до 2 лет	2389	2400
	от 2 до 5 лет	2400	2640
	от 5 до 10 лет	2640	2893
	свыше 10 лет	2893	3160
	2 квалификационная категория	3420	
	1 квалификационная категория	3695	
	высшая квалификационная категория	3969	

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень заведующий библиотекой	3685

2. Размеры окладов по должностям работников культуры и искусства

Квалификационные уровни	Размер оклада, в рублях			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры и искусства ведущего звена				
I квалификационный уровень: библиотекарь;	Стаж работы	Среднее образование	Среднее спец. образование	Высшее образование
	до 2 лет	2358	2369	2385
	от 2 до 5 лет	2369	2385	2620
	от 5 до 10 лет	2385	2620	2873
	свыше 10 лет	2620	2873	3146

3. Размеры окладов руководителя учреждения

Квалификационная категория	Размер оклада в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в рублях			
	I	II	III	IV
Высшая квалификационная категория	4575	4262	3949	3675
I квалификационная категория	4262	3949	3675	3402

4. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих»

Квалификационные уровни	Размер оклада, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
I квалификационный уровень: сторож, сарабобщица, дворник, уборщица служебных помещений, кухонный рабочий, кочегар	2300
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
I квалификационный уровень: рабочий по комплексному обслуживанию здания, сантехник	2335
II квалификационный уровень: оператор газового оборудования	2385
III квалификационный уровень: повар, ответственный за газовое хозяйство, водитель автобуса	3146

5. Размеры окладов (должностных окладов)
по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни	Размер оклада, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: секретарь	2323
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: лаборант, специалист отдела кадров	2335
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	2369

ПОРЯДОК отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей

1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность обучающихся, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, наличие плановой (проектной) наполняемости и другие показатели руководства учреждением.
2. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год исходя из показателей Усть-Джегутинского муниципального района на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.
3. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования определяется исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.
4. Отнесение учреждений образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество обучающихся в общеобразовательных школах и школах-интернатах, специальных коррекционных школах и школах-интернатах, учреждениях начального и среднего профессионального образования	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубов (центрах, станциях, базах) юных туристов, техников, натуралистов и других, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
4	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего 1 или высшую квалификационную категорию	1
			0,3
6	Наличие групп продленного дня		До 20

7.	Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательном учреждении, общежития, другого структурного подразделения	За каждое учебное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	До 20 до 30 до 50
8.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	За каждого дополнительно	0,5
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	До 15
11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
12.	Наличие автотранспортных средств, сельскохозяйственных машин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения и другой учебной техники	За каждую единицу	До 3, но не более 20
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого), находящихся на балансе образовательных учреждений	За каждый объект	До 15
14.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 20
15.	Наличие собственных котельной, очистных сооружений, других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
16.	Наличие в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях бесплатных секций, кружков, студий	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
17.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изобразительная студия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другое)	За каждый вид	До 15

18.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений компенсирующего вида)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
19.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	За каждую мастерскую (от степени оборудованности)	До 10

5. Конкретное количество баллов устанавливается администрацией Усть-Джегутинского муниципального района.

6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года;

7. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2 настоящего приложения, увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено администрацией Усть-Джегутинского муниципального района за каждый дополнительный показатель до 10 баллов.

8. Группы по оплате труда для руководящих работников Учреждения определяются администрацией Усть-Джегутинского муниципального района в зависимости от суммы баллов, присвоенной по показателям;

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Общеобразовательные лица и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2.	Общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

10. За руководителем, при нахождении Учреждения на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Приложение 3 к Положению
ПЕРЕЧЕНЬ
 выплат компенсационного характера работникам Учреждения

№ п/п	Виды выплат	Размер выплат в процентах от оклада, ставки (не обратует новый оклад, ставку)
1	2	3
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда		
1	За работу в тяжелых и вредных условиях труда	
2	За работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда	До 12
		До 24
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)		
3	За работу в ночное время	
4*	За ненормированный рабочий день	35
		25
5	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)	20
6	За работу в инновационных учреждениях, лицеях, гимназиях, работу с инновациями в других учреждениях (выплата производится за фактически отработанное время) учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)	15
7	За работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (выплата производится за фактически отработанное время)	20
8	За преподавание национальных языков общеобразовательных учреждений, учреждений начального и среднего профессионального образования с русским языком обучения (из расчета педагогической нагрузки)	15
9*	За классное руководство (руководство группой):	
	1-4 классов	15
	5-11 классов	20
	начального и среднего профессионального образования	20
		10
10	За проверку тетрадей учителям 1-4 классов	
11	За проверку письменных работ по:	15
	русскому языку, литературе, родному языку и литературе;	10
	математике, иностранному языку, физике, химии (из расчета педагогической нагрузки)	
12	За заведование учебными кабинетами в школах и школах-интернатах всех типов и видов, образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; в учреждениях начального и среднего профессионального образования	10
		15
13	За заведование учебно-опытными участками (теплицами)	

14.	За руководство методическими, цикловыми, предметными, методическими объединениями	15
15.	За обслуживание вычислительной техники (за каждый рабочий компьютер)	3
16.	За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских, наведение учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	20
17.	За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов:	35
	от 10 до 19	30
	от 20 до 29	60
	от 30 и более	100
18.	За работу с архивом	15
19.	За участие в работе в республиканских экспериментальных площадках, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий руководителям, преподавателям, учителям	15
20.	За погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании профессии грузчика)	25
21.	Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	25
22.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	25

РАЗМЕРЫ
отдельных видов выплат стимулирующего характера в Учреждении

Приложение 4 к Положению

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплат, в процентах
1	2	3
1. За квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности		
1.	За ученую степень кандидата наук: работникам образовательных учреждений, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования;	10
2.	За ученую степень доктора наук: работникам образовательных учреждений, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования;	15
3.	За ученое звание «Доцент»	15
4.	За ученое звание «Профессор»	20
5.	За наличие почетного звания «Заслуженный»	10
6.	За наличие почетного звания «Народный»	15
7.	За наличие почетного звания «Почетный работник»	до 20*
8.	За классность водителям автомобилей: категории «В», «С», «Д», «Е» категории «В», «С», «Е» или «Д», или «Д» и «Е»	25 % 10 %
2. За стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам учреждений образования, кроме педагогических работников		
9.	от 1 до 3 лет	3
	от 3 до 5 лет	5
	от 5 до 10 лет	8
	свыше 10 лет	10

*Выплата за наличие почетного звания «Почетный работник» производится при наличии средств.