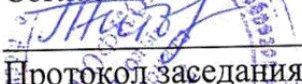



Согласовано

  
Титова Т.Г.  
Протокол заседания профсоюзного  
комитета  
от 30.12.2015г. протокол № 26

Утверждаю:

  
Жакина И.И.  
Директор МОУ «СШИ №2»  
Приказ от 31.08.2011г. № 130-П  
по муниципальному оздоровительному  
образовательному учреждению для  
детей, нуждающихся в длительном  
лечении «Санаторная школа-интернат  
№2» города Магнитогорска

Обсуждено на общем собрании  
трудового коллектива от 31.08.2011г.  
протокол №1

с дополнениями, изменениями  
от 07.06.2012г. приказ № 132-П  
от 22.10.2012г. Приказ № 213-П  
от 10.06.2013г. Приказ № 129-П  
от 31.10.2013г. Приказ № 192-П  
от 04.12.2013г. Приказ №221/1-П  
от 09.01.2014г. Приказ № 1/2-П  
от 29.08.2014г. Приказ № 136/1-П  
от 07.04.2015г. Приказ № 55-П  
от 01.07.2015г. Приказ № 126-П  
от 11.01.2016г. Приказ № 2-П

**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального общеобразовательного учреждения «Санаторная школа-интернат №2 для детей, нуждающихся в длительном лечении» города  
Магнитогорска**

**1. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников (далее Положение) муниципального общеобразовательного учреждения «Санаторная школа-интернат №2 для детей, нуждающихся в длительном лечении» города Магнитогорска (далее Учреждение) разработано в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ, Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Магнитогорского городского Собрания депутатов от 31.05.2011г. № 93 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Магнитогорска, Постановления администрации г. Магнитогорска от 22.08.2011г. №9569-П «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Магнитогорска, и на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания трудового коллектива от 31.08.2011г. протокол №1) в целях установления системы оплаты труда, стимулирования деятельности работников Учреждений, расширения услуг, повышение качества и результатов деятельности.

2. Система оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Санаторная школа-интернат №2 для детей, нуждающихся в длительном лечении» города Магнитогорска (далее МОУ «СШИ №2» г. Магнитогорска), включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в размерах бюджетных ассигнований на оплату труда а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих;
- в) государственных гарантий на оплату труда;
- г) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на Федеральном, и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- д) Перечня видов, выплат, компенсационного характера утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. № 822;
- ж) Перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного министерством здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. № 818;
- з) Мнения представительного органа работников (протокол заседания профсоюзного комитета от 30.12.2015г., протокол № 26))

4. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада ( должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре и дополнительных соглашениях к трудовому договору.

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

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимального размера.

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

## **2. Фонд оплаты труда учреждения**

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, муниципального задания и средств, поступающих от приносящих доход деятельности

2.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из двух основных частей:

- базовая часть ФОТ – включает в себя средства для выплаты должностных окладов работникам учреждения, средства для оплаты фактической учебной (педагогической) нагрузки работникам учреждения, а также средства необходимые на обеспечение компенсационных выплат работникам учреждения в соответствии с Законодательством РФ;

- стимулирующая часть ФОТ – включает в себя средства для выплаты работникам доплат и надбавок стимулирующего характера, премий, материальной помощи в соответствии с настоящим положением.

2.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, направляются на целевые выплаты работникам учреждения по назначению.

2.4. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

2.5. Экономия средств ФОТ направляется на выплату работникам надбавок стимулирующего характера, премирование работников учреждения.

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

3.1.Размер базового оклада (базовой тарифной ставки) работникам МОУ «СШИ №2» г. Магнитогорска устанавливается в размере 2016 рублей.

Размер должностного оклада директора устанавливается учредителем МОУ «СШИ №2» г. Магнитогорска.

3.2.Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников Учреждения определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий межуровневый коэффициент к окладу по занимаемой должности по профессии, квалификационным группам и включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере 100 руб. (Приложение №1). При определении должностного оклада (ставок заработной платы) работникам учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.3.Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы- на основе ставок заработной платы.

3.4.Должностные оклады заместителя директора на 30% ниже должностного оклада директора (Приложение №2).

3.5.Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

#### **4. Порядок исчисления заработной платы работникам учреждения**

4.1. Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской (учебной) работы), определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом их повышений по основаниям, указанным в разделе 2, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов преподавательской работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$\text{Мзп.} = ((S_{з.пл.} \times F_{нн} / N_{ч.}) + V_{ком.} (\text{кроме К.ур.}) + V_{стим.}) \times K_{ур.}$$
, где:

Мзп. –месячная заработная плата педагогического работника;

S<sub>з.пл.</sub>- ставка заработной платы;

Fn.n. – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

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

Vком. – выплаты компенсационного характера;

V стим. – выплаты стимулирующего характера;

Kур. – уральский коэффициент;

4.3. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

2) педагогических работников, для которых школа является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

4.5. Тарификация учителей и преподавателей производится на начало каждого учебного года. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

4.6. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается с их письменного согласия. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

4.7. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.8. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

4.9. Месячная заработная плата медицинских работников, обслуживающего персонала определяется путем сложения установленного должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.0 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

## **5. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

5.1.Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

2) при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

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

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

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

## **6. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам**

6.1.К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников школы устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с утвержденным перечнем:

-выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (специальная оценка условий труда))

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15% от месячного заработка, включая компенсационные, стимулирующие и иные выплаты;

-выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочная работа, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер выплат устанавливается в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

-доплата в размере 35% от должностного оклада за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов 00 мин до 6 часов 00 минут утра;

-при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания (РЗО), увеличение объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (вакантных должностей) без освобождения от основной работы, определенным трудовым договором. Размер доплат за РЗО, увеличенный объем работы, за совмещение профессий (должностей) устанавливается дополнительным соглашением;

- за замещение временно отсутствующих работников (учебные отпуска, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения квалификации).

Исчисление оплаты труда производится в соответствии с должностным окладом (тарифной ставкой).

В иных случаях за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата. Размер доплаты определяется по соглашению сторон, с учетом объема дополнительной работы, а также в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Оплата замещения производится на основании приказа по учреждению

Работникам учреждения за работу в выходные и праздничные дни (в частности сторожам) устанавливаются компенсационные выплаты (работа оплачивается в повышенном размере), в порядке, установленном действующим законодательством в этих случаях.

## **7. Виды и условия выплаты стимулирующего характера**

7.1.Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.2.Распределение фонда стимулирующих выплат осуществляется между всеми работниками Учреждения с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу в процентах либо в абсолютных величинах.

7.3.Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств поступающих от приносящей доход деятельности, если иное не установлено законом и предельными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.4. Стимулирующие выплаты могут носить постоянный, регулярный или разовый характер.

7.5. К постоянным стимулирующим выплатам относятся ежемесячные надбавки и доплаты (Приложение №3)

Надбавки стимулирующего характера:

-за наличие квалификационной категории (на срок действия квалификационной категории);

-за наличие ученой степени;

-за сложность и напряженность в работе заместителей руководителя, обусловленную инновационным характером управленческой деятельности и высоким уровнем ответственности;

-за качество и результативность работы;

-за обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в рамках производственного контроля

-за интенсивность и напряженность обслуживающему персоналу, учитывая, что их профессиональная деятельность связаны:

- с учетом, хранением, расходом материальных ценностей;
- полной или частичной материальной ответственностью;
- обеспечение руководства и контроль работой подчиненных (микроколлективом);
- обеспечение соблюдения работниками правил техники безопасности и охраны труда;
- с взаимодействием с иными организациями;
- с обеспечением безаварийного функционирования инженерных сетей зданий и сооружений;
- с обеспечением безаварийного функционирования сложного компьютерного и технологического оборудования;
- другие факторы.

-за высокий профессионализм с целью привлечения высококвалифицированных кадров;

-за высокий уровень профессиональной работы по развитию творческих способностей обучающихся;

-работникам учреждения профессиональной группы учебно-вспомогательного персонала и рабочих устанавливается персональная надбавка в целях социальной защиты. Размер данной надбавки должен обеспечивать месячную оплату труда работников не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).;

- медицинским работникам за интенсивность и напряженность труда, обусловленную индивидуальной работой по оздоровлению обучающихся;

-по отдельным должностям работников, профессиональная деятельность которых имеет важное значение в обеспечении нормального функционирования учреждения устанавливаются персональные надбавки.

**Доплаты стимулирующего характера:**

-за проверку тетрадей;

-за заведование кабинетом;

-за заведование кафедрами и методическими объединениями;

-за классное руководство;

-за работу по администрированию ИКТ, внедренных или внедряемых в учреждении (школьный сайт, Сетевой город «Образование»)

**За выполнение иных (дополнительных) обязанностей, не входящих в круг основных:**

-за организацию олимпиадного движения;



- за ведение документации педсоветов, протоколов совещаний;
- за научно-исследовательскую работу с обучающимися;
- за оформительскую работу Учреждения;
- за составление расписания и организацию замещения уроков;
- за аттестацию работников;
- за работу по диспансеризации обучающихся;
- за организацию питания обучающихся и сотрудников;
- за работу с пенсионным фондом;
- за работу в профсоюзной организации;
- за организацию концертной деятельности;
- за профориентационную работу;
- за работу по озеленению пришкольного участка и школы;
- за внеклассную спортивную работу;
- за работу родительской гостиной;
- за работу по оздоровлению обучающихся кислородным коктейлем и ингаляцией;
- за профилактическую работу по пожарной безопасности;
- за профилактику ДТП среди обучающихся;
- за организацию плавания обучающихся;
- за ведение документации на пищеблоке;
- за оформление работы школьного музея;
- за организацию питания обучающихся в обеденном зале;
- за работу с учебниками и медиатекой;
- за работу по ранней диагностике детей, больных сколиозом;
- за работу с архивными документами;
- за работу с персональными данными;
- индивидуальная работа с инвалидами и группами обучающихся, освобожденных от уроков физической культуры;
- за содержанием системы жизнеобеспечения школы-интерната в исправном состоянии;
- за частичную материальную ответственность;
- за работу по обслуживанию компьютерной техники

За разовое выполнение работы по совершенствованию материально-технической базы образовательного процесса в учреждении; в целях компенсации расходов, затраченных работником на повышение профессиональной квалификации, в том числе за санитарно-гигиеническое обучение;

- за выполнение непредвиденных работ по устранению аварийных ситуаций, возникших на инженерных коммуникациях зданий и сооружений, а также проведение ремонтных работ различного профиля работникам учреждения могут выплачиваться единовременные выплаты (разовые выплаты) размеры которых, определяются по соглашению сторон;

В случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей размер надбавки может быть уменьшен или выплата доплаты может быть прекращена.

7.6. Надбавка может быть установлена как в процентах к должностному окладу так и суммарно (в рублях).

7.7. Директор из средств стимулирующего фонда устанавливает разовые **премиальные выплаты** за особые достижения или выполнение особо важных работ, которые устанавливаются по представлению руководителей структурных подразделений с согласованием профсоюзного комитета и выплачиваются на основании приказа по учреждению.

Премии выплачиваются за своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, а также за следующие показатели в работе:

- участие в проведении школьных, районных, городских и областных семинаров;
- участие в педагогических конференциях, чтениях, конкурсах «Учитель года»;
- участие в выпуске методических сборников школы, района, города;
- проведение «открытых» уроков, занятий;
- подготовку участников городских и областных олимпиад среди обучающихся;
- подготовку участников районных и городских конкурсов среди обучающихся;
- высокий уровень проведения общешкольных мероприятий;
- обеспечение стабильного функционирования структурного подразделения;
- -высокую результативность работы по итогам месяца, квартала, учебного года или другого отчетного периода;
- высокое качество подготовки отчетности;
- активное участие в работе Педагогического совета, кафедры, методического объединения, творческой группы;
- высокое качество работы технического персонала по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил;
- за работу по оздоровлению обучающихся;
- к юбилейным датам работников;
- к праздничным датам;
- за проведение ремонтных, аварийных, штукатурных и малярных работ, содержание систем жизнеобеспечения в исправном состоянии;
- -и другие показатели.

7.9. Размеры премии работникам определяются в зависимости от степени их участия в работе, сложности и важности решаемых проблем, новизны и эффективности предложенных решений, своевременности и качества выполнения работ и максимальным размером не ограничиваются.

В случае установления фактов нарушения работником требований законодательства, нормативных и правовых документов выплата премии может быть отменена. Премия не выплачивается в месяц применения к работнику дисциплинарного взыскания.

#### 7.10. Выплата материальной помощи работникам учреждения.

Материальная помощь – дополнительная выплата работникам учреждения с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных, семейных и других обязательств.

7.11. Для оказания материальной помощи работник (или член его семьи в случае смерти самого работника) обращается с письменным заявлением к директору школы об оказании материальной помощи, в котором должна быть указана причина и желаемый размер помощи.

7.12. Работнику может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- рождение ребенка;
- погребение близких родственников;
- приобретение дорогостоящих медикаментов;

-в других случаях;

7.13.Размер материальной помощи определяется в каждом конкретном случае индивидуально и согласовывается с органом выборной первичной профсоюзной организации.

7.14.Выплата материальной помощи производится по заявлению работника с визой директора школы и с согласованием профсоюзного комитета школы.

7.15.Выплата надбавки молодым специалистам:

-надбавка молодым специалистам производится в соответствии с нормативно-правовыми актами Челябинской области, органов местного самоуправления города Магнитогорска, регулирующие размеры, порядок и сроки выплаты данных надбавок;

-надбавка молодым специалистам выплачивается за счет целевых средств соответствующего бюджета;

-надбавка молодым специалистам может выплачиваться за счет средств учреждения

7.16.Выплаты по результатам деятельности работника, в соответствии с утвержденными критериями, устанавливаются из средств стимулирующего фонда оплаты труда, направленного на данные выплаты. Данный фонд оплаты труда формируется следующим образом: ОФОТ-ОВ-ПСВ-ВКХ-ПФ-МП-ПЭ, где:

ОФОТ-общий фонд оплаты труда;

ОВ-обязательные выплаты (должностной оклад)

ВКХ-выплаты компенсационного характера

ПСВ-постоянные стимулирующие выплаты

ПФ-разовые премии, разовые (ежемесячные) надбавки;

МП-материальная помощь ПЭ-выплаты по показателям и критериям оценки эффективности деятельности.

Выплаты по результатам деятельности работника, в соответствии с утвержденными критериями, устанавливаются 1 раз в четверть (Приложение №4)

7.17.Размер выплаты по результатам деятельности работника, в соответствии с утвержденными критериями устанавливаются экспертным советом по оценке качества труда работника на основании:

-листа самооценки качества труда работника в соответствии с утвержденными критериями;

-экспертного листа оценки качества труда работника в соответствии с утвержденными критериями, представленного заместителем руководителя, курирующего данное направление в Экспертный совет

-протокола заседания Экспертного совета

7.18.Персональный состав Экспертного совета утверждается приказом директора в количестве 7 человек с участием представителя профсоюзного комитета.

7.19.Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, набранных каждым работником. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Экспертного совета. При равенстве голосов председатель Экспертного совета имеет право решающего голоса.

7.20.С момента ознакомления с решением Экспертного совета (итоговым листом оценки качества труда работника) в течение трех дней работник вправе подать, а экспертный совет обязан принять обоснованное письменное заявление работника о

его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах Экспертный совет принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

7.21. «Стоимость» 1 балла определяется: сумма средств фонда стимулирующих выплат, определенная на выплаты по результатам деятельности работника, в соответствии с утвержденными критериями, делится на общее количество баллов, которое набрали работники. Расчет стимулирующей выплаты работнику производится путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник. «Стоимость» 1 балла утверждается директором на установленный период.

7.22. Решение оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора школы. Приказ является основанием для начисления выплат стимулирующего характера работникам учреждения. Экспертный совет представляет отчет о результатах своей деятельности общему собранию трудового коллектива для оценки деятельности комиссии и внесения предложений по улучшению ее работы 2 раза в год.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Штатное расписание школы утверждается директором и содержит наименование должностей, профессий и сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения.

8.2. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

8.4. Для проведения работы по ежегодному распределению учебной и производственной нагрузки между работниками учреждения, установления им компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, в учреждении приказом директора школы создается тарификационная комиссия.

8.5. В состав тарификационной комиссии включаются: бухгалтер и экономист (по согласованию с МУ ЦБ Орджоникидзевского района по отрасли «Образование»), заместители директора школы, представитель работников, а также другие лица, привлекаемые директором школы к работе по тарификации.

8.6. Тарификационная комиссия учреждения использует в своей работе действующие нормативные акты Российской Федерации Челябинской области и органов местного самоуправления города Магнитогорска, а также настоящее положение по оплате труда работников МОУ «СШИ №2» г. Магнитогорска.

8.7. Результаты работы тарификационной комиссии учреждения отражаются в тарификационных списках. При необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или иными документами.

8.8. Порядок работы тарификационной комиссии определяется председателем комиссии.

8.9. Для проведения тарификации работников учреждения директором школы готовятся следующие документы:

- приказ о создании тарификационной комиссии;
- приказ о нагрузке педагогических работников;
- учебный план, штатное расписание;
- другие необходимые документы.

8.10. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября.

8.11. Тарификация работников учреждения проводится по формам тарификационных списков, разработанным МУ ЦБ Орджоникидзевского района по отрасли «Образование».

8.12. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

8.13. Минимальная заработная плата работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда МРОТ, установленного Правительством РФ.

**Размер должностного оклада (ставка заработной платы) работников  
МОУ «СШИ №2» г. Магнитогорска**

<i>№ п/п</i>	<i>Должность</i>	<i>Повышающий коэффициент к окладу (2016 руб.) по занимаемой должности</i>	<i>Размер должностного оклада (ставка зарплатной платы)</i>
1	Педагог-библиотекарь	5,0496	10180,0
2	Педагог-психолог	4,9949	9979,0
3	Педагог дополнительного образования	4,8700	9818,0
4	Учитель- логопед	5,0496	10180,0
5	Социальный педагог	4,8700	9818,0
6	Воспитатель	4,9499	9979,0
7	Учитель	5,0496	10180,0
8	Лаборант	2,4	4839,0
9	Инспектор по кадрам	2,4	4839,0
10	Врач	5,8	11693,00
11	Старшая медицинская сестра	4,7	9476,00
12	Медицинская сестра	4,0	8064,00
13	Палатная медсестра	4,0	8064,00
14	Медицинская сестра по физиотерапии	4,0	8064,00
15	Процедурная медсестра	4,34	8750,00
16	Медицинская сестра по массажу	4,0	8064,00
17	Младший воспитатель	2,7	5444,00
18	Санитарка	2,0	4032,00
19	Машинист по стирке белья	2,0	4032,00
20	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	2,0	4032,00
21	Уборщик служебных помещений	2,0	4032,00
22	Сторож	2,0	4032,00
23	Дворник	2,0	4032,00
24	Водитель	2,36	4758,00
25	Гардеробщик	2,0	4032,00
26	Заведующая складом	2,76	5565,00

Должностные оклады заместителей руководителя

1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 70% от оклада руководителя;
2. Заместитель директора по лечебной работе – 70% от оклада руководителя;
3. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе – 70% от оклада руководителя;
4. Заместитель директора по безопасности – 70% от оклада руководителя;

Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

Надбавки стимулирующего характера:

№ п/п	Надбавка устанавливается	Размер
1	За наличие квалификационной категории (на срок действия квалификационной категории) -высшая категория -первая категория -за наличие ученой степени	700 руб. 300 руб. 10%
2	За сложность и напряженность в работе заместителей руководителя: -заместителям директора по учебно-воспитательной работе естественно-математических дисциплин; -заместителям директора по учебно-воспитательной работе гуманитарных дисциплин; -заместителям директора по учебно-воспитательной работе -заместителю директора по административно-хозяйственной части; -заместителю директора по лечебной работе -заместителю директора по безопасности	10000 руб. 7000 руб. 9000 руб. 9000 руб. 7000 руб. 4750 руб.
3	За высокий профессионализм, непрерывный стаж работы в учреждении: врач водитель санитарка рабочий по комплексному обслуживанию зданий лаборант	7000 руб. 8000 руб. 3000 руб. 3000 руб. 1000 руб.

№ п/п	Доплата устанавливается	Размер
1.	За проверку тетрадей, контурных карт, контрольных измерений, материалов обучающихся (за 1 час): -математика, русский язык литература -начальная школа -иностраннный язык, история, химия, физика, биология, информатика, география	20 руб. 10 руб. 5 руб.
2.	За классное руководство: -1-11 классы	1000 руб.
3.	За заведование: - кафедрами -методическим объединением математики, русского языка и литературы -методическим объединением учителей начальных классов -методическим объединением	40% 10% 20% 20%



	воспитателей 5-11 классов -методическим объединением учителей города, медицинских работников	20%
4.	За заведование кабинетами, спортивным залом, актовым залом	20%
5.	За организацию концертной деятельности	20%
6.	За работу с учебниками, медиатекой, музеем	5000 руб.
7.	За работу по диспансеризации обучающихся: всех учащихся учащихся начальных классов основной школы	5000 руб. 2500 руб. 4000 руб.
8.	За организацию физкультминуток	1000 руб.
9.	За работу с сайтом медработников	500 руб.
10.	За работу по ранней диагностике детей, больных сколиозом	8000 руб.
11.	За работу по ранней диагностике детей, больных сколиозом (работа с врачом рентгенологом)	2000 руб.
12.	Индивидуальная работа с инвалидами и группами обучающихся, освобожденных от уроков физкультуры	1 час – 1% (132 руб. 50 коп.)
13.	За научно-исследовательскую работу с обучающимися	20%
14.	За работу по информатизации	50%
15.	За ведение протоколов педсоветов, совещаний	10%
16.	За организацию олимпиадного движения	30%
17.	За организацию питания обучающихся и сотрудников	100%
18.	За работу с пенсионным фондом и военнообязанными	30%
19.	За работу по озеленению школы (зимний сад)	30%
20.	За работу в профсоюзной организации	10%
21.	За профориентационную работу	20%
22.	За работу родительской гостиной	20%
23.	За оздоровление обучающихся кислородным коктейлем	2400 руб.
24.	За оздоровление обучающихся ингаляцией	2000 руб.
25.	За работу по противопожарной безопасности с обучающимися	20%
26.	За работу с обучающимися по профилактике ДТП	20%
27.	За организацию плавания обучающихся	100%
28.	За организацию питания обучающихся в обеденном зале	2000 руб.
29.	За работу по аттестации работников	40%
30.	За составление расписания	100%

31.	За организацию внеклассной спортивной работы	20%
32.	За осуществление контроля за работой столовой, С-витаминизация	2000 руб.
33.	За работу с персональными данными обучающихся	30%
34.	За работу по обслуживанию компьютерной техники	5000 руб.
35.	За работу с МУ РТЦ по отрасли «Образование»	1000 руб.
36.	За работу со школьным сайтом	50%
37.	За ремонт и пошив мягкого инвентаря	3500 руб.
38.	За частичную материальную ответственность: в спальном корпусе в учебном корпусе в прачечной	3000 руб. 2000 руб. 1500 руб.
39.	За руководство микроколлективом обслуживающего персонала: учебного корпуса спального корпуса	4000 руб. 5000 руб.
40.	За работу по озеленению школы, пришкольного участка	3500 руб.
41.	За работу по озеленению школы в спальном корпусе	3000 руб.
42.	За работу по контролю за сохранностью материально-технического оборудования в учебных кабинетах, спальнях, комнатах, в обеденном зале и на пищеблоке. Работа с родительскими комитетами классов.	7000 руб.
43.	За работу с Федеральным сайтом, архивом, Федеральным казначейством, персональными данными сотрудниками	13000 руб.
44.	За наставничество и работу по адаптации молодых специалистов	1500 руб.
45.	За работу с бытовыми отходами	2000 руб.
46.	За обеспечение безаварийного функционирования сложного технологического оборудования, устранения аварий в вечернее время, контроль за расходом воды, освещением сторожам	1500 руб.
47.	За уборку территории школы-интерната (снег, чистка кровли, уборка мусора) в вечернее время	2000 руб.
48.	За мелкий ремонт автотранспорта	3000 руб.
49.	За обеспечение бесперебойной работы электрооборудования	8000 руб.
50.	За чистку мягкого инвентаря в учебном корпусе	1500 руб.
51.	За чистку мягкого инвентаря в спальном корпусе	2000 руб.



**Критерии эффективности деятельности сотрудников  
педагогических работников**

№	Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников	Показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников	Баллы
1	Качество общего образования	<p><b>1. Положительная динамика результатов обучения по итогам промежуточной и государственной аттестации:</b></p> <p>1.1. качественная успеваемость по предмету (классу в начальной школе) за учебную четверть (год):</p> <p>по математике, русскому языку</p> <p>ниже 0</p> <p>критического уровня (0%-24%) критический 2</p> <p>уровень (25%-49%) достаточный 3</p> <p>(50%-74%) оптимальный 3</p> <p>(75%-100%)</p> <p>по технологии, ИЗО, музыке, МХК, физкультуре, ОБЖ</p> <p>ниже 0</p> <p>критического уровня (0%-24%) критический 1</p> <p>уровень (25%-49%) достаточный 2</p> <p>(50%-74%) оптимальный 3</p> <p>(75%-100%)</p> <p>по остальным предметам</p> <p>ниже 0</p> <p>критического уровня (0%-24%) критический 1</p> <p>уровень (25%-49%) достаточный 2</p> <p>(50%-74%) оптимальный 3</p> <p>(75%-100%)</p> <p>1.2. результативность итоговой аттестации выпускников 4,9,11 классов:</p> <p>преодоление min балла в ЕГЭ по предметам; 3</p> <p>высокий рейтинг по городу в ГИА-9; 3</p> <p>высокий рейтинг результатов внешней экспертизы в 4 классе; 3</p> <p>высокий рейтинг результатов внешней 3</p>	<p align="center"><b>0-3</b></p>

		<p>экспертизы (по ФГОС).</p> <p>1.3. Результативность работы на самоподготовке (итоги четверти, года)</p> <p><b>2. Позитивная динамика результатов внеклассной и внешкольной работы:</b></p> <p>2.1. победитель, призер в муниципальном этапе Всероссийской предметной олимпиаде;</p> <p>2.2. высокий рейтинг в муниципальном этапе Всероссийской предметной олимпиаде;</p> <p>2.3. победители, призеры в международных играх-конкурсах, дистанционных Интернет-олимпиадах, УрФО и др.;</p> <p>2.4. высокий рейтинг в массовых олимпиадах;</p> <p>2.5. победитель, призер в научно-практической конференции школьников, выставках, соревнованиях;</p> <p>2.6. участие в городской научно-практической конференции школьников;</p> <p>2.7. участие в областной, региональной, федеральной, международной, научно-практической конференциях;</p> <p>2.8. участие в городской, областной, региональной, федеральной, международной выставках детского творчества;</p> <p>2.9. результативность предметной декады.</p>	<p>0-2</p> <p>0-3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p>
2	<p><b>Профессиональные достижения педагогов, методическая работа.</b></p>	<p><b>1. Участие в коллективных педагогических проектах, в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях различного уровня:</b></p> <p>1.1. участие в профессиональном конкурсе, педагогических инициативах.</p> <p><b>2. Обобщение, внедрение и распространение педагогического опыта. Активное распространение своего опыта работы:</b></p> <p>2.1. участие в экспериментальной деятельности (разработка, апробация, внедрение нового курса, программы и др.);</p> <p>2.2. представление своего опыта на педсовете, смотрах;</p> <p>2.3. публикации из опыта работы в печатных изданиях (с предоставлением сертификата).</p> <p>2.4. Использование медиа средств в учебно-воспитательном процессе</p> <p><b>3. Участие в информационно-методическом сопровождении образовательного процесса:</b></p> <p>3.1. участие в методических семинарах (проведение открытых уроков, проведение мастер-класса, творческий отчет), работа в творческой группе по исследованию проблемы;</p> <p>3.2. участие в подготовке, выступление на педсовете-исследовании;</p> <p>3.3. наставничество, работа по адаптации молодых</p>	<p>0-3</p> <p>3</p> <p>0-3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>0-3</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p>

		специалистов и «новичков»;	
<b>3</b>	<b>Социализация обучающихся</b>	<p><b>1.Обеспечение сотрудничества обучающихся в классе, их родителей с учителями-предметниками, медицинскими работниками, психологом, логопедом, социальным педагогом и другими участниками образовательного процесса:</b></p> <p>1.1.Качество работы классных руководителей и воспитателей по результатам деятельности</p> <p>1.2.реализация дополнительных проектов(экскурсионные, физкультурно-оздоровительные программы, социальные проекты)</p> <p>1.3.Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</p> <p>1.4.Сохранность контингента. Работа с учащимися, длительно болеющими.</p>	<b>0-3</b>
<b>4</b>	<b>Создание современных безопасных и комфортных условий организации образовательного процесса</b>	<p><b>1.Создание и поддержка элементов образовательной инфраструктуры</b></p> <p>1.1.Оформление кабинетов, спальных комнат, учебных помещений</p> <p>1.2.Озеленение школы и школьного двора</p> <p>1.3.Оформление информационных стендов</p>	0-3

### Медицинских работников

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности медицинских работников	Показатели оценки эффективности деятельности медицинских работников	Баллы
1	Качество оказываемых медицинских услуг	1.100% охват лечебными процедурами и законченность курса лечения 2.Постоянная и активная связь с родителями (законными представителями) обучающихся в вопросе лечения и профилактики основного и сопутствующего заболевания 3.Отсутствие жалоб к качеству предоставляемых медицинских услуг	0,1,2,3  0,1,2,3    0,1,2,3

### Обслуживающего персонала

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности обслуживающего персонала	Показатели оценки эффективности деятельности обслуживающего персонала	Баллы
1	Создание безопасных и комфортных условий обучающихся	1.Выполнение в полном объеме санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в школе-интернате  2.Содержание систем жизнеобеспечения школы-интерната (водоснабжение, отопление, канализация, пищеблок) в исправном виде  3.Качественное ведение документооборота в соответствии законодательства РФ	0-3  0-3  0-3



**Критерии эффективности деятельности сотрудников  
(заместители директора по УВР, лечебной работе, АХЧ, безопасности)**

<b>№</b>	<b>Критерии оценки эффективности деятельности администрации</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности администрации</b>	<b>Баллы</b>
<b>1</b>	Обеспечение высокого качества обучения	- Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	3
		- Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	2
		- Качественное ведение документации	1
		- Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1
		- Высокий уровень аттестации педагогических работников	2
<b>2</b>	Создание условий по охране здоровья обучающихся	- Высокий уровень организации лечебного процесса	3
		-Эффективность взаимодействия с педагогическими работниками, родителями, другими организациями	2
		-Своевременное ведение банка данных детей, больных сколиозом	1
		- Пропаганда здорового образа жизни	2
		-Переподготовка медицинских работников	1
<b>3</b>	Создание условий по выполнению санитарно-гигиенических требований	- Организация работы по выполнению предписаний надзорных органов	3
		- Обеспечение безопасности жизнедеятельности школы-интерната	2
		- Выполнение комплексного плана мероприятий по безопасности	1
		- Высокое качество ремонтных работ	2
		- Сохранность материально-технических средств	1