

Согласовано:
Председатель ПК
Касат Ж.А. Касаткина
28. 09. 2010 г.
Протокол № 5 от 28.09.2010 г.



Утверждаю:
Директор МОУ СОШ № 15
Соколова С.В. Соколова
30 сентября 2010г.

Положение об оплате труда работников
МОУ СОШ №15 с.Демарино

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ СОШ №15 с.Демарино и структурного подразделения Демаринского муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада «Колокольчик» (далее именуется – Положение), разработано в соответствии с постановлением Главы Пластовского муниципального района №868 от 14.10.2008 года «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Пластовского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе оплаты труда педагогических работников.

2. Система оплаты труда работников МОУ СОШ №15 с.Демарино и структурного подразделения Демаринского муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада «Колокольчик» (далее именуется – работники), устанавливаются с учетом:

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

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуется – ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, заместителей руководителя учреждения. (приложение № 1-5)

4. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МОУ СОШ №15 с.Демарино и структурного подразделения Демаринского муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада «Колокольчик»

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

6. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

II. Основные условия оплаты труда работников

7. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложения 1-5 настоящему Положению.

8. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленным постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года «191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

10. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню согласно приложения 1 к Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденных постановлением главы Пластовского муниципального района №868 от 14.10.2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Пластовского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений».

11. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего

нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. Порядок исчисления заработной платы

12. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов преподавательской работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times K_{пов.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}$, где:

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата учителей;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$K_{пов.}$ – повышение ставки заработной платы за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, классах, группах и с отдельными учащимися в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения;

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

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

13. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

14. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало учебного года.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год

устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

15. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

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

17. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников 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.

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

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

20. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов

преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы;

повышенная оплата за работу в ночное время.

24. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом V и (приложение 6) настоящего положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

26. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается в порядке,

определенном законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

27. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

28. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определяются по соглашению сторон трудового договора. Размеры доплат и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон, на основании коллективного договора и локальных нормативных актов, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

29. Размер оплаты труда за работу в выходные и праздничные дни устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не ниже размеров установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

30. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом принимается с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

VI. Виды выплат стимулирующего характера

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

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждений, относятся:

- 1 группа - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2 группа - выплаты за качество выполняемых работ;
- 3 группа - премиальные выплаты по итогам работы;
- 4 группа - выплаты учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников учреждений относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- надбавки молодым специалистам;
- надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25% оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, утвержденных постановлением администрации Пластовского муниципального района №670 от 07.09.2010г. «О внесении изменений в Постановление главы Пластовского муниципального района от 14.10.2008г. №868».

32. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI и приложением № 7,8,9 по МОУСОШ №15 и № 10,11 по МДОУ Д/с «Колокольчик» к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном соотношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

33. На уменьшение размера выплат стимулирующего характера относятся:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

- обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное отношение к детям), нарушение педагогической этики.

- детский травматизм по вине работников.
- рост детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри ДООУ и на других уровнях.
- наличие ошибок в ведении документации.
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

Все случаи премирования, стимулирования рассматриваются Комиссией материального поощрения в индивидуальном порядке в каждом случае.

В состав комиссии входят: по МОУ СОШ № 15-

Председатель комиссии: директор школы

Члены комиссии: председатель профсоюзного комитета, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе.

По МДОУ д/с «Колокольчик» -

Председатель комиссии: заведующий ДООУ

Члены комиссии: старшая медицинская сестра, заведующий хозяйством, два педагога, утвержденная приказом по образовательному учреждению. Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера собирается один раз в месяц.

Выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы вводятся в целях усиления материального стимулирования высокопрофессионального и инициативного труда, развития творческой активности сотрудников в реализации возложенных на них задач и функций, улучшения качеств выполняемых работ и повышения исполнительской дисциплины, создания в трудовом коллективе высокой ответственности за порученное дело.

При рассмотрении выплат за качество выполняемых работ учитываются:

- Результаты работы профессиональной деятельности.
- Уровень воспитательной работы.
- Результативность участия обучающихся МОУ СОШ 15 с.Демарино в олимпиадах, соревнованиях, семинарах и других мероприятиях различного уровня.

- Работа по разработке новых программ.
- Образцовое содержание кабинетов.
- Своевременное и качественное выполнение обязанностей.
- Соблюдение трудовой дисциплины.

Премииальные выплаты производятся:

- В честь праздничных дней (день учителя, 23 февраля, 8 марта).
- По случаю юбилейных дат.
- За высокую результативность в обучении и воспитании детей.
- За высокий уровень подготовки открытых уроков, семинаров.
- В связи с выходом на пенсию
- Победителям в номинациях профессиональных конкурсов.
- За хорошую организацию и добросовестную работу в летнем оздоровительном лагере.

Выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты работникам МОУ СОШ №15 с.Демарино производится на основании приказа директора МОУ СОШ №15 с.Демарино.

Примечания:

1. Для классов с наполняемостью меньше установленной размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся. Размер выплаты исчисляется исходя из наполняемости класса по состоянию на 1 число месяца, следующего за отчетным. Вознаграждение выплачивается в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов.
2. При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.
3. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам только по основному месту работы.

VII. Условия оплаты труда заместителей МОУ СОШ №15 с.Демарино

34. Заработная плата заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

IX. Заключительные положения

37. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

38. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с управлением .

39. Из фонда оплаты труда учреждения работникам выплачивается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размеров принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения на основании его письменного заявления принимает Управление.

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

Приложение 1
к положению об оплате труда работников
МОУ СОШ № 15 с.Демарино

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, повар, кастелянша, сторож, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, мойщик посуды.	2000

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	повар	2300
2 квалификационный уровень	повар	2400
4 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	2800

В случае отсутствия профессии, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по муниципальному учреждению.

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников
МОУ СОШ №15 с.Демарино

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	секретарь	2100

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	лаборант	2300
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	2400

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по муниципальному учреждению.

Приложение 3
к положению об оплате труда
работников
МОУ СОШ №15 с.Демарино

Профессиональные квалификационные группы должностей работников
образования

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно – вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	2600

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических
работников

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	3500
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	3600
3 квалификационный уровень	воспитатель	3800
4 квалификационный уровень	учитель	4100

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне должностей работников образования, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. №261н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по муниципальному учреждению.

Приложение 4
к положению об оплате труда работников
МОУ СОШ №15 с.Демарино

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и
фармацевтических работников

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3 квалификационный уровень		2800
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	2900

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по муниципальному учреждению.

Приложение 5
к положению об оплате труда работников
МОУ СОШ №15 с.Демарино

Профессиональные квалификационные группы должностей работников
культуры, искусства и кинематографии

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Профессиональная квалификационная группа	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	3400

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по муниципальному учреждению

Приложение 6
к положению об оплате труда
работников
МОУ СОШ №15 с.Демарино

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам МОУ СОШ №15 с.Демарино

№п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (процентов)
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Гособразования ССР от 20.08.1990 №579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия оплаты труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования ССР»	до 12%
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	В соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и письмом Роспотребнадзора от 29.08.2008 №01/9440-8-32 «О некоторых вопросах применения трудового законодательства в связи с введением новой	15,00%

		системы оплаты труда»	
3.	Выплаты за работу в условиях , отклоняющихся от нормальных:	С учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением	
1)	При совмещении профессий (должностей) При расширении зон обслуживания При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Правительства РФ от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»	30%
2)	При выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни		До 100 %
3)	При выполнении работ в ночное время		35 %

Приложение № 7
к положению об оплате работников
МОУ СОШ 15 с.Демарино

Перечень выплат стимулирующего характера, характеризующие
результаты труда заместителям руководителя МОУ СОШ 15 с.Демарино

п/п	Наименование должностей	Основание для премирования	% от оклада
1.	Заместитель директора по учебной работе	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	
		1) за эффективную организацию внутришкольного контроля	до 6%
		2) за создание мониторинга учебного процесса в школе	до 6%
		3) за эффективную организацию инновационной деятельности в школе	до 8%
		4) за участие педагогов в районных конкурсах	до 12%
		5) за высокий уровень проведения итоговой и промежуточной аттестации	до 12%
		6) за создание системы работы с неуспевающими детьми	до 10%
		7) за эффективную организацию различных форм получения образования (обучение на дому)	до 10%
		8) за эффективную организацию предпрофильного обучения	до 6%
		9) за высокий уровень организации аттестации педагогических работников	до 12%
		10) за участие в смотрах, конкурсах различных уровней.	до 20%
		11) за организацию проведения предметных олимпиад	до 10%
2.	Заместитель директора по воспитательной работе	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	
		1) за эффективность организации внутришкольного контроля	до 6%
		2) за разработку и эффективную организацию воспитательной системы школы	до 12%

		3) за участие в организации педагогов в районных, областных конкурсах педагогического мастерства	до 12%
		4) за развитие связи школы с различными учреждениями	до 10%
		5) за эффективную организацию обучающихся состоящих на учете в ПДН, внутришкольном учете.	до 15%
		6) за высокий уровень работы по снижению количеству правонарушений и преступлений обучающихся в школе	до 12%
		7) за эффективную организацию работы в каникулярное время	до 7%
		8) за создание системы работы с семьями находящихся в трудной жизненной ситуации.	до 10%
		9) за участие в смотрах, конкурсах различного уровня.	до 20%
3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Выплаты за качество выполняемых работ	
.		1) за обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещения	до 20%
		2) за организацию и проведение качественных генеральных уборок	до 20%
		3) за содержание территории школы в соответствии с требованиями СанПиН	до 20%
		4) за проведение работ по обрезке зеленых насаждений, работа на участке.	до 10%
		5) за качество выполняемых работ в летней период и сдачу школы к новому учебному году	до 25%
		6) за проведение регулярного мелкого ремонта в кабинетах	до 20%
		7) за ведение отчетной документации	до 10%
		8) за выполнение особо важных и срочных заданий	до 10%
4.	Заместитель	.Выплаты учитывающие особенности	

	директора по производству	деятельности учреждения отдельных категорий работников	
	.	1) за выполнение особо важных и срочных заданий	до 10%
		2) за ведение отчетной документации	до 10%
		3) за выполнение работ не связанных с должностными обязанностями	до 10%
		4) за организацию мелкого ремонта техники.	до 10%
		5) за оперативное устранение технических неполадок технических средств.	до 10%
		6) за дополнительный объем работы	до 10%
		7) за участие подготовки учебного учреждения к новому учебному году.	до 10%
		8) за непрерывный стаж работы	до 10%
		9) за участие в общественной жизни школы	до 10%

Приложение 8
к положению об оплате труда работников
МОУ СОШ №15 с.Демарино

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
педагогическим работникам МОУ СОШ №15 с.Демарино

1. Учреждения, реализующие программы общего образования

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	% от учебной нагрузки
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
	1) за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях областного уровня федерального уровня международного уровня	до 50% до 80% до 100%
	3) за выполнение функций классного руководителя	в соответствии с постановлением Губернатора Челябинской области от 20.07.2006 г. № 208 «Об утверждении Положения о порядке, размере и условиях выплаты в 2006 - 2009 годах вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений»
	4) за заведование учебными кабинетами, мастерскими,	до 20%
	5) за проверку письменных работ по математике и	до 20%

	русскому языку.	
	6) за работу с обучающимися, воспитанниками в каникулярное время	до 20%
	7) за руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	до 20%
	8) за выполнение особо важных и срочных заданий	до 50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
	1) за подготовку обучающегося, воспитанника – победителя или призера олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований: областного уровня федерального уровня международного уровня	до 50% до 80% до 100%
	2) за результаты прохождения промежуточной (итоговой аттестации) доля обучающихся, получивших положительные оценки в общем объеме выпускников учреждения не менее 75 процентов 2) Общие показатели сдачи обязательных экзаменов по русскому языку и математике в новой форме (9 кл), ЕГЭ (11(12) кл) (средний выше чем по району)	до 50%
3.	Выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики.	
	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
	1) за наличие ученой степени	до 15%
	2) за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	до 10%
	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	
	1) за педагогический стаж работы - от 5 года до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше	до 10% до 15% до 20%
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	
	1) по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год)	до 100%
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
	1) за работу с детьми – сиротами и детьми,	до 20%

оставшимися без попечения родителей	
2) педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому	до 20%
3) за квалификационную категорию	
II квалификационная категория	15%
I квалификационная категория	25%
высшая квалификационная категория	35%

Приложение 9
к положению об оплате труда работников
МОУСОШ № 15 с.Демарино

Перечень должностей для определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МОУСОШ № 15 с.Демарино

№ п/п	Наименование должности		Основание для премирования	
1.	Лаборант		Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	
		1.1	За личный вклад в развитие и обеспечение материально-технической базы учреждения	до 20%
		1.2.	за качественное и добросовестное выполнение должностных обязанностей	до 20%
		1.3.	За выполнение работ не связанных с должностными обязанностями	до 20%
		1.4.	за участие в общественной жизни школы	до 15%
			Выплаты за качество выполняемых работ	
		1.5.	за образцовое соблюдение санитарно-гигиенических условий помещения	20%
		1.6.	за соблюдение правил использования оборудования	до 10%
		1.7.	За содержание территории школы в соответствии с СанПиН	до 15%
		1.8.	за помощь в организации образовательного процесса	до 20%
		1.10.	За участие в подготовке к новому учебному году	до 10%
2.	Секретарь		Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	
		2.1	За личный вклад в развитие и обеспечение материально-технической базы учреждения	до 20%
		2.2.	за качественное и добросовестное выполнение должностных обязанностей	до 20%
		2.3.	за выполнение работ не связанных с должностными обязанностями	до 20%

		2.4.	За ведение школьной документации	до 30%
		2.5.	За отсутствие замечаний по итогам проверок.	до 20%
			Выплаты за качество выполняемых работ	
		2.6.	За соблюдение правил использования оборудования	до 10%
		2.7.	за помощь в организации образовательного процесса	до 20%
		2.8.	За участие в подготовке учреждения к новому учебному году	до 20%
		2.9.	за образцовое ведение соответствующей документации	до 10%
		2.10.	за выполнение особо важных поручений	до 10%
3.	Водитель		Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	
		3.1	За личный вклад в развитие и обеспечение материально-технической базы учреждения	до 20%
		3.2.	за качественное и добросовестное выполнение должностных обязанностей	до 20%
		3.3.	за выполнение работ не связанных с должностными обязанностями	до 20%
		3.4.	за выполнение работ не связанных с должностными обязанностями	до 20%
			Выплаты учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
		3.5.	за оперативное выполнение по устранению технических неполадок	до 15%
		3.6.	за образцовое ведение соответствующей документации	до 10%
		3.7.	За соблюдение правил использования оборудования	до 10%
4.	Библиотекарь		Выплаты учитывающие особенности деятельности учреждения отдельных категорий работников	
		4..1	За эффективное выполнение плана работы библиотекаря	до 15%
5.	Шеф-повар,		Выплаты за качество	

	повар, мойщик посуды		выполняемых работ	
		5.1	За отсутствие замечаний по приготовлению школьных обедов	до 20%
		5.2.	За содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями	до 25%
		5.3.	За выполнение особо важных поручений	до 20%
		5.4.	За образцовое соблюдение санитарно-гигиенических условий в помещении	до 20%
		5.5.	За соблюдение правил использования оборудования	до 15%
		5.6.	За соблюдение правил использования оборудования	до 10%
		5.7.	За качественную организацию питания учащихся	до 25%
		5.8.	За выполнение особо важных поручений	до 20%
		5.9.	За участие в подготовке учреждения к новому учебному году	до 10%
		5.10.	За содержание территории школы в соответствии с СанПиН	до 15%
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож		Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	
		6.1	За личный вклад в развитие и обеспечение материально-технической базы учреждения	до 20%
		6.2.	за обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещения	до 25%
		6.3.	За качественное и добросовестное выполнение должностных обязанностей	до 20%
		6.4.	За выполнение работ не связанных с должностными обязанностями	до 20%
		6.5.	За участие в подготовке учреждения к новому учебному году	до 10%
		6.6.	За качественную работу по обеспечению сторожевой охраны	до 20%

Приложение 10
к положению об оплате труда работников
Демаринского муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детского сада «Колокольчик»

Перечень определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам Демаринского муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада «Колокольчик».

№п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	%
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:	
1.1	Руководство работой районного методического объединения (постоянно)	До 5 %
1.2.	Работа в режиме эксперимента, инновационном режиме (постоянно)	До 5 %
1.3.	Участие в работе аттестационных комиссий, Экспертных групп, комиссий по аккредитации, лицензированию ДООУ и т.д. (постоянно)	До 5%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
2.1.	По результатам государственной аккредитации учреждения (превышение государственного стандарта по всем, нескольким, одному направлению) (постоянно)	До 10%
2.2.	Победителям и призерам Российских, областных, районных конкурсов профессионального мастерства (постоянно)	До 15%
3.	Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год):	
3.1.	Плановое выполнение плана по контингенту, дням функционирования, детодням. (ежемесячно)	До 5 %
3.2.	Снижение заболеваемости детей, отсутствие травматизма (ежемесячно)	До 5 %
3.3.	За фактическое превышение наполняемости групп (1 раз в квартал)	До 5 %
3.4.	За эффективную работу с родителями (ежемесячно)	До 5 %
4.	Выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников:	-
4.1.	За работу в специальных (коррекционных) группах (постоянно)	-
4.2.	За работу в оздоровительных группах (постоянно)	До 5 %
4.3.	За работу в разновозрастной группе (постоянно)	До 5 %
4.4.	За оказание консультативной помощи семьям,	До 5 %

	воспитывающим детей-инвалидов дошкольного возраста на дому (ежемесячно)	
5.	Перечень выплат стимулирующего характера, учитывающих индивидуальные характеристики работников учреждения	
1.	За наличие почетного звания, наличие ученой степени (постоянно)	До 15 %
2.	За наличие отраслевых наград министерства образования и науки Российской Федерации (постоянно)	До 15 %
3.	За наличие наград Губернатора Челябинской области, Законодательного собрания Челябинской области (премии, гранты) (постоянно)	До 15 %
4.	За выслугу лет (постоянно)	До 10 %
5.	За непрерывный стаж работы в учреждении (постоянно)	До 10 %
6.	За уровень образования (постоянно)	До 10 %
7.	Молодым специалистам (постоянно)	До 10 %
8.	За наличие квалификационной категории (постоянно)	
8.1	Вторая квалификационная категория	15%
8.2	Первая квалификационная категория	25%
8.3	Высшая квалификационная категория	35%

Приложение 11
к положению об оплате труда работников
Демаринского муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детского сада «Колокольчик»

Перечень определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Демаринского муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада «Колокольчик».

Наименование должности		Основание для премирования	%
Старшая медицинская сестра	1.	Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	
	1.1.	За личный вклад в развитие и обеспечение материально-технической базы учреждения	До20%
	1.2.	За участие в конкурсах, мероприятиях	До15%
	1.3.	За выполнение особо важных поручений	До20%
	2.	Премияльные выплаты за качество выполняемых работ	
	2.1.	За качественную организацию питания воспитанников	До 15 %
	2.2.	За образцовое ведение соответствующей документации	До10%
	2.3.	За своевременное и качественное предоставление отчетности	До10%
	3.	Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	
	3.1.	За снижение заболеваемости детей, отсутствие травматизма (ежемесячно)	До10%
	3.2.	За отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей (ежемесячно)	До10%
	3.3.	За дополнительный объем работы	До20%
	4.	Премияльные выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
	4.1.	За работу в оздоровительных группах (постоянно)	До 5 %
	4.2.	За помощь в организации воспитательно-образовательного процесса	До10%
	4.3.	За участие в подготовке учреждения к новому учебному году	До10%
	5.	Перечень выплат стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждения	
	5.1.	За наличие благодарностей, грамот (Главы района, Управления образования и т.д.)	До15%

	5.2.	За непрерывный стаж работы в учреждении (постоянно)	До15%
Младшие воспитатели	1.	Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	
	1.1.	За личный вклад в развитие и обеспечение материально-технической базы учреждения	До20%
	1.2.	За участие в конкурсах, мероприятиях	До15%
	1.3.	За выполнение особо важных поручений	До20%
	2.	Премияльные выплаты за качество выполняемых работ	
	2.1.	За образцовое соблюдение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	До10%
	2.2.	За отсутствие замечаний по итогам проверок.	До15%
	2.3.	За соблюдение правил использования оборудования	До10%
	3.	Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	
	3.1.	Плановое выполнение по контингенту, дням функционирования, детодням. (ежемесячно)	До10%
	3.2.	Снижение заболеваемости детей, отсутствие травматизма (ежемесячно)	До 10 %
	3.3.	За фактическое превышение наполняемости групп (1 раз в квартал)	До10%
	3.4.	За отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей (ежемесячно)	До10%
	3.5.	За дополнительный объем работы	До20%
	4.	Премияльные выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
	4.1.	За работу в оздоровительных группах (постоянно)	До 5 %
	4.2.	За работу в разновозрастной группе (постоянно)	До 5 %
	4.3.	За помощь в организации воспитательно-образовательного процесса	До10%
	4.4.	За участие в подготовке учреждения к новому учебному году	До10%
	5.	Перечень выплат стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждения	
5.1.	За наличие благодарностей, грамот (Главы района, Управления образования и т.д.)	До15%	
5.2.	За непрерывный стаж работы в учреждении (постоянно)	До15%	
Заведующий хозяйством	1.	Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	
	1.1.	За личный вклад в развитие и обеспечение материально-технической базы учреждения	До20%

	1.2.	За участие в конкурсах, мероприятиях	До15%
	1.3.	За выполнение особо важных поручений	До20%
	2.	Премияльные выплаты за качество выполняемых работ	
	2.1.	За образцовое соблюдение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	До10%
	2.2.	За отсутствие замечаний по итогам проверок.	До15%
	2.3.	За соблюдение правил использования оборудования	До10%
	2.4.	За образцовое ведение соответствующей документации	До10%
	2.5.	За своевременное и качественное предоставление отчетности и оформление договорных и финансовых документов	До10%
	3.	Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	
	3.1.	За дополнительный объем работы	До20%
	4.	Перечень выплат стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждения	
	4.1.	За наличие благодарностей, грамот (Главы района, Управления образования и т.д.)	До15%
	4.2.	За непрерывный стаж работы в учреждении (постоянно)	До15%
Кладовщик	1.	Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	
	1.1	За личный вклад в развитие и обеспечение материально-технической базы учреждения	До20%
	1.2.	За участие в конкурсах, мероприятиях	До15%
	1.3.	За выполнение особо важных поручений	До20%
	2.	Премияльные выплаты за качество выполняемых работ	
	2.1.	За образцовое соблюдение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	До10%
	2.2.	За отсутствие замечаний по итогам проверок.	До15%
	2.3.	За соблюдение правил использования оборудования	До10%
	2.4.	За качественную организацию питания воспитанников	До15%
	2.5.	За образцовое ведение соответствующей документации	До10%
	2.6.	За своевременное и качественное предоставление отчетности и оформление договорных и финансовых документов	До10%
	3.	Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	
	3.1.	За дополнительный объем работы	До20%

	3.2.	За участие в подготовке учреждения к новому учебному году	До10%
	4.	Перечень выплат стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждения	
	4.1.	За наличие благодарностей, грамот (Главы района, Управления образования и т.д.)	До15%
	4.2.	За непрерывный стаж работы в учреждении (постоянно)	До15%
Повар	1.	Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	
	1.1	За личный вклад в развитие и обеспечение материально-технической базы учреждения	До20%
	1.2.	За участие в конкурсах, мероприятиях	До15%
	1.3.	За выполнение особо важных поручений	До20%
	2.	Премияльные выплаты за качество выполняемых работ	
	2.1.	За образцовое соблюдение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	До15%
	2.2.	За отсутствие замечаний по итогам проверок.	До15%
	2.3.	За соблюдение правил использования оборудования	До15%
	2.4.	За качественную организацию питания воспитанников	До15%
	3.	Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	
	3.1.	За дополнительный объем работы	До20%
	3.2.	За участие в подготовке учреждения к новому учебному году	До10%
	4.	Перечень выплат стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждения	
	4.1.	За наличие благодарностей, грамот (Главы района, Управления образования и т.д.)	До15%
	4.2.	За непрерывный стаж работы в учреждении (постоянно)	До15%
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, сторож	1.	Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты труда
1.1.		За личный вклад в развитие и обеспечение материально-технической базы учреждения	До20%
1.2.		За участие в конкурсах, мероприятиях	До15%
1.3.		За выполнение особо важных поручений	До20%
2.		Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.		За дополнительный объем работы	До20%
2.2.		За участие в подготовке учреждения к новому учебному году	До10%
2.3.		За образцовое соблюдение санитарно-	До10%

	гигиенических условий в помещениях ДОУ	
2.4.	За отсутствие замечаний по итогам проверок.	До15%
2.5.	За соблюдение правил использования оборудования	До10%
3.	Перечень выплат стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждения	
3.1.	За наличие благодарностей, грамот (Главы района, Управления образования и т.д.)	До15%
3.2.	За непрерывный стаж работы в учреждении (постоянно)	До15%